

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Bakalářská práce

Mzdová problematika v České a Slovenské republice
Wage Problems in the Czech Republic and in the Slovak Republic

Student: Petra Hanzlíková
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2012

Zadání bakalářské práce

Student: **Petra Hanzlíková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně
Specializace: 02 Účetnictví a daně
Téma: **Mzdová problematika v České republice a Slovenské republice**
Wage Problems in the Czech Republic and in the Slovak Republic

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretické aspekty mzdové problematiky
 3. Hlavní rozdíly mzdové problematiky v České a Slovenské republice
 4. Praktická aplikace
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

TIETJENOVÁ, Karolína. *Mzdy 2010*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 25.11.2011

Datum odevzdání: 11.05.2012

Jana Hakalová

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.
vedoucí katedry



Dana Dluhošová

prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně, přílohu č. 1 a 2 jsem převzala ze zdrojů uvedených v seznamu použité literatury.

V Ostravě dne 11. 5. 2012

Petra Hanzlíková

.....
Petra Hanzlíková

Poděkování

Děkuji své vedoucí bakalářské práce paní Ing. Yvettě Pšenkové, Ph.D. za odborné vedení, inspiraci při psaní této práce a za vstřícný přístup.

Obsah

1. Úvod	5
2. Teoretické aspekty mzdové problematiky	6
2.1 Pracovně právní problematika	6
2.1.1 Role mzdové účetní ve firmě	6
2.1.2 Pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	7
2.1.3 Agenturní zaměstnávání	9
2.1.4 Povinnosti zaměstnavatelů	9
2.2 Odměňování zaměstnanců	9
2.2.1 Mzda, plat a jiné odměny	10
2.2.2 Průměrný výdělek	11
2.2.3 Cestovní náhrady	12
2.3 Srážky ze mzdy	13
2.4 Pojistné na sociální zabezpečení	14
2.4.1 Zákonná úprava sociálního pojištění v ČR	15
2.4.2 Vyměřovací základ, rozhodné období a platba pojistného	16
2.4.3 Povinnosti zaměstnavatelů	17
2.5 Pojistné na zdravotní pojištění	17
2.5.1 Výše a způsob placení pojistného	18
2.5.2 Povinnosti zaměstnavatele z hlediska zdravotního pojištění	19
2.6 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání	20
2.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnání malého rozsahu, krátkodobé zaměstnání a odměny statutárních orgánů	21
2.8 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků v ČR	21
2.8.1 Dílčí základ daně z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků	23
2.8.2 Zdanění příjmů ze závislé činnosti	24
2.8.3 Výše daně	24
2.8.4 Slevy na dani	24
2.8.5 Nezdánitelné části základu daně § 15 ZDP	27
2.8.6 Roční zúčtování daně	30

3. Hlavní rozdíly mzdové problematiky v České a Slovenské republice	32
3.1 Pracovněprávní problematika	32
3.2 Sociální pojištění	34
3.3 Nemocenské pojištění.....	35
3.3.1 Náhrady mzdy za pracovní neschopnost - příklad.....	36
3.4 Důchodové pojištění.....	36
3.5 Úrazové pojištění.....	37
3.6 Garanční pojištění.....	38
3.7 Pojištění v nezaměstnanosti	38
3.8 Rezervní fond solidarity	39
3.9 Zdravotní pojištění.....	39
3.9.1 Příklad výpočtu doplatku zdravotního pojištění v ČR	40
3.9.2 Výše pojistného.....	40
3.9.3 Roční zúčtování zdravotního pojištění	41
3.10 Dan z příjmů fyzických osob	41
3.10.1 Nezdánitelné část základu daně na poplatníka	42
3.10.2 Zaměstnanecká prémie	43
3.10.3 Daňový bonus	43
3.10.4 Roční zúčtování daně	44
4. Praktická aplikace.....	45
4. 1. Srovnání minimální mzdy.....	45
4.2 Srovnání průměrné mzdy	48
4.3 Srovnání mzdy ve výši 60 000 Kč	51
4.4. Srovnání mzdy ve výši 200 000 Kč	54
4.5 Srovnání mezd osob zdravotně postižených.....	57
5. Závěr	59
Seznam použité literatury	61
Seznam zkratk	64
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam příloh	
Přílohy	

1. Úvod

Mzda, jako odměna za práci je důležitou součástí života každého člověka, neboť je pro většinu lidí hlavním zdrojem příjmu, sloužícímu pro uspokojení potřeb, ať již hmotných nebo nehmotných. Celkové zdanění mezd má vliv nejen na výši odvodů do státního rozpočtu, ale i na zůstatek mzdy ve formě čisté mzdy zaměstnance. Tato výše má vliv na ochotu lidí pracovat, na růst nebo úbytek stínové ekonomiky. Najít nejvhodnější zdanění z hlediska co nejlepšího fungování ekonomiky je těžký úkol a výsledky zásahů do této sféry se většinou projeví až zpětně.

Česká a Slovenská republika byla dlouhou dobu začleněna v jeden celek, k rozdělení a tím i rozdělení mzdových systému došlo až po roce 1992. V každé z republik zůstalo určité nestejně procento ze společného mzdového systému zachováno. Většinou se však mzdové systémy obou republik od sebe odlišují.

Cílem bakalářské práce je proto porovnat a vyhodnotit výhody a nevýhody českého a slovenského mzdového systému. Porovnat a vyhodnotit celkové zdanění mezd na Slovensku a v České republice. Zjistit, který systém je výhodnější z pohledu zaměstnance a z pohledu zaměstnavatele. V bakalářské práci byl pro tento účel použit v příkladech kurz ČNB ze dne 2. 1. 2012. Bakalářská práce je zpracována dle platné legislativy k 1. 1. 2012.

Práce je rozdělena do několika kapitol, které na sebe navzájem navazují. Druhá kapitola je věnována teoretickým aspektům mzdové problematiky. Pracovníprávní problematice, odměňování zaměstnanců, odvodům na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a v poslední řadě i zdanění mezd. Třetí kapitola je věnována rozdílům v ČR a na Slovensku z hlediska pracovníprávní problematiky, odvodům na sociální a zdravotní pojištění a také zdanění mezd. Praktickou aplikací se bude zabývat čtvrtá kapitola. Na příkladech bude srovnávána mzda různé výše.

2. Teoretické aspekty mzdové problematiky

2. 1 Pracovně právní problematika

Pracovně právní vztahy upravuje především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Nelze-li použít zákoník práce, řídí se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Definuje zaměstnance, zaměstnavatele, závislou činnost, rovné zacházení a zákaz diskriminace. Upravuje zásady pracovněprávních vztahů, práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích. Odměny, příplatky za práci, náhrady mezd, platů, cestovní náhrady. Řeší překážky v práci. Určuje pracovní podmínky zaměstnanců, odborný rozvoj zaměstnanců. Od ZP je možné se dle právní zásady *co není zakázáno je dovoleno* v některých případech zvláště ve prospěch zaměstnance odchýlit.

Zaměstnanec dle § 6 ZP: fyzická osoba, která dosáhla 15 let věku a ukončila povinnou školní docházku, způsobilá mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilá k vlastním právním úkonům, nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti.

Zaměstnavatel dle § 7 ZP: právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

Závislá práce dle § 2 ZP: závislá práce je práce, vykonávána osobně za mzdu, plat, odměnu za práci, jménem zaměstnavatele, dle jeho pokynů, na jeho náklady a odpovědnost, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele či jiném dohodnutém místě. Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Dle § 3 ZP může být závislá práce vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, tj. pracovní poměr, dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Za závislou práci je považováno dle § 307 a ZP rovněž **agenturní zaměstnávání**.

2.1.1 Role mzdové účetní ve firmě

Veškeré podnikající fyzické a právnické osoby, které jsou zároveň zaměstnavatelem, brzy zjistí, že je potřeba se dobře orientovat v řadě právních předpisů vážících se k pracovnímu právu, zaměstnanosti, zdravotnímu, sociálnímu pojištění či k problematice zdanění příjmů ze závislé činnosti. Každý jednotlivý nedostatek při zpracování mezd se může

vrátit v podobě sankce, která má velmi nepříjemný dopad na hospodaření firmy. V malých organizacích většinou pozici účetní zastává finanční účetní, případně mzdy zpracovává externě účetní firma nebo podnikající FO. S růstem organizace je nezbytné zaměstnávat mzdovou, mzdového či mzdové účetní. Mzdoví účetní zodpovídají za správné a včasné administrativní zabezpečení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem i orgány a institucemi správy veřejných rozpočtů. Mzdoví účetní musí nejen dobře zvládat stávající právní předpisy, je také nutno neustále sledovat změny v těchto předpisech a také dobře vycházet se zaměstnanci podniku, kteří často přicházejí ke mzdovým účetním se svými požadavky, mnohdy v době kdy se zpracovávají mzdy. To klade velké nároky na požadavky na tuto pozici. Měla by to být osoba pečlivá, samostatná, ráda se vzdělávající a nutné jsou i jisté psychologické předpoklady.¹

2.1.2 Pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou nebo výjimečně jmenováním. Pracovní smlouva, dvoustranný právní úkon, musí být uzavřena v písemné formě. Obsahové a formální náležitosti pracovní smlouvy stanoví zákon. V pracovní smlouvě musí být sjednán druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do práce. Mimo to může pracovní smlouva obsahovat i další ujednání, např. kratší pracovní dobu. Pokud není ve smlouvě sjednána doba trvání pracovního poměru, má se za to, že je pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. Pokud není ve smlouvě sjednán jiný úvazek, má se za to, že jde o úvazek stanovený týdenní pracovní dobou uplatňovanou u zaměstnavatele. Pracovní poměr na dobu určitou je možné sjednat nejdéle na 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být doba určitá opakována nejvýše 2x. Za opakování pracovního poměru je považováno i jeho prodloužení.² Při využití tohoto ustanovení zákoníku práce, může pracovní poměr na dobu určitou trvat až 9 let. Další pracovní poměr na dobu určitou lze však sjednat až po uplynutí tříleté lhůty. **Zkušební doba** může být v pracovní smlouvě sjednána maximálně na tři měsíce, u vedoucích zaměstnanců maximálně na půl roku. Zároveň nesmí být zkušební doba delší než polovina sjednaného pracovního poměru. Tato doba se prodlužuje o dobu celodenních překážek v práci, pro které nemůže zaměstnanec konat práci, jde např. nově od roku 2012 i o dovolenou.

¹ VYBÍHAL, Václav a kol. Mzdové účetnictví 2010. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0

² § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zkušební doba musí být sjednána písemně před vznikem pracovního poměru, nejpozději však v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Pracovní poměr může skončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby nebo smrtí zaměstnance.³

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mohou být uzavřeny na jakoukoliv práci, i když práce nemá povahu uzavřeného pracovního úkolu. Je jen na zaměstnavateli, zda výkon práce zajistí pracovním poměrem nebo dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti. Dohody musí být sjednány vždy písemně. Na rozdíl od pracovního poměru není povinen zaměstnavatel rozvrhnout zaměstnanci, zaměstnaného na základě dohod pracovní dobu. Ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru se vztahují i na dohody, avšak s četnými výjimkami týkajícími se například pracovní doby a doby odpočinku. I u dohod však platí, že pracovní doba nesmí přesáhnout 12 hodin v rámci 24 hodin.⁴

Dohodu o provedení práce lze uzavřít, pokud rozsah práce nepřekročí 300 hodin v kalendářním roce. V dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá. Dohodu o provedení práce lze uzavřít i na dobu neurčitou a lze sjednat způsob jejího předčasného ukončení. V některých případech může být zaměstnanec, který je zaměstnán na základě dohod účasten nemocenského pojištění. Jestliže vznikne takovému zaměstnanci pracovní neschopnost, má nárok na náhradu odměny od zaměstnavatele v prvních třech týdnech nemoci. Z tohoto důvodu musí být sjednán fiktivní rozvrh, sloužící pro výpočet náhrad.

V dohodě o pracovní činnosti nesmí stanovený rozsah práce překročit v průměru polovinu pracovní doby. Délka trvání se posuzuje v průměru za celou dobu trvání dohody, maximálně však za dobu 52 týdnů. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se uzavírá. Dohodu lze zrušit dohodou nebo jednostrannou výpovědí s 15 denní výpovědní dobou. Způsob zrušení lze rovněž v dohodě sjednat.⁵

³ § 35 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁴ § 74 až 77 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

2.1.3 Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je právní formou pronájmu pracovní síly prostřednictvím agentur práce. Agentury práce provádějí tuto činnost na základě povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Agentura práce může dočasně přidělit svého zaměstnance na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. Tato dohoda je uzavírána dle zákoníku práce na každého jednotlivého zaměstnance. Zaměstnanec musí mít s agenturou práce uzavřen pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti. Agentura uspokojuje pracovněprávní nároky zaměstnance a zabezpečuje, aby pracovní a mzdové podmínky byly srovnatelné s pracovními a mzdovými podmínkami zaměstnance uživatele (fyzická nebo právnická osoba, ke které je zaměstnanec přidělen). Pracovní úkoly ukládá zaměstnanci uživatel. Dočasné přidělení končí dohodou mezi agenturou práce a zaměstnancem, nebo uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno.⁶

2.1.4 Povinnosti zaměstnavatelů

Organizaci v roli zaměstnavatele vzniká mnoho povinností spojených se vznikem a ukončením pracovního poměru. Při vzniku pracovního poměru je povinen zaměstnavatel seznámit zaměstnance s pracovním řádem, kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy, s předpisy týkajícími se bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Při skončení pracovního poměru je povinen zaměstnavatel vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání. Potvrzení o zaměstnání musí zaměstnavatel vydat i zaměstnancům zaměstnaných na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Na žádost zaměstnance musí vydat zaměstnanci pracovní posudek, potvrzení pro Úřad práce o průměrném výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Další povinnosti zaměstnavatelů vyplývají ze zákona o zdravotním a sociálním pojištění. Viz oddíl 2.4.3, 2.5.2

2.2 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců je řešeno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V zákoníku práce najdeme ustanovení týkající se nejen minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů, ale také ustanovení týkající se překážek v práci a jejich placení, mzdových náhrad, nároků a čerpání dovolené, naturální mzdy. Příplatků za práci ve

⁶ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-0-7263-716-4

svátek, za práci přesčas, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí nebo za práci v sobotu a v neděli. Platových tarifů, příplatků a dalších složek platu u zaměstnanců odměňovaných dle zákoníku práce platem. Například osobních příplatků, příplatků za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, za práci ve svátek, za rozdělení směny, odměny, a další příplatků a odměn. V zákoníku práce jsou rovněž ustanovení týkající se splatnosti a výplaty mezd, platů a prodlení při výplatě mzdy, platu.

2.2.1 Mzda, plat a jiné odměny

Zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, státních fondů a příspěvkových organizací a školských právnických osob přísluší za práci plat, ostatním zaměstnancům (soukromý sektor) přísluší za práci mzda. Mzda i plat je zaměstnanci poskytován dle složitosti práce, obtížnosti pracovních podmínek a odpovědnosti zaměstnance, pracovní výkonnosti zaměstnance a dosažených pracovních výsledků. Mzda může být poskytována jako hodinová, měsíční, případně jejich kombinací. Za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přísluší zaměstnanci odměna. Při odměňování zaměstnanců je nutno se řídit nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy.

2.2.1.1 Minimální mzda

Mzda, plat ani odměna z dohod nesmí být nižší než minimální mzda. Základní sazba minimální mzdy je stanovena v **§ 2, nařízení vlády č. 567/2006 Sb.**, a pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc. Pokud mzda, plat nebo odměna zaměstnance nedosahuje výše minimální mzdy, přísluší zaměstnanci doplatek do výše minimální mzdy.

2.2.1.2 Zaručená mzda a její nejnižší úroveň

Zaručená mzda přísluší zaměstnancům, kteří jsou odměňováni mzdou nebo platem, nevztahuje se na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v **§ 3 nařízení vlády č. 547/2006**. Jsou odstupňovány dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do 8 skupin pro stanovenou týdenní 40 hodinovou pracovní dobu. Pro zaměstnance odměňované mzdou jsou obecné charakteristiky skupin prací stanovené v příloze tohoto nařízení. Jde-li o zaměstnance, kterým je dle zákoníku práce poskytován plat, zahrnují se skupiny prací do platových tříd **dle nařízení vlády č. 469/2002 Sb.**, kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění

pozdějších předpisů.

Tabulka 2.1 Nejnižší úrovně zaručené mzdy

Skupin a prací	Kč/hodin u	Kč/měsí c	Zařazení do platové třídy zaměstnanců odměňovaných platem	Obecné charakteristiky prací pro zaměstnance odměňované mzdou, uvedeny v příloze nařízení vlády	Obecné charakteristiky prací pro zaměstnance odměňované platem, uvedeny ve znění pozdějších předpisů v nařízení vlády
1.	48,1	8 000	práce v 1. a 2. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.
2.	53,1	8 900	práce v 3. a 4. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.
3.	58,6	9 800	práce v 5. a 6. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.
4.	64,7	10 800	práce v 7. a 8. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.
5.	71,5	12 000	práce v 9. a 10. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.
6.	78,9	13 200	práce v 11. a 12. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.
7.	87,1	14 600	práce v 13. a 14. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.
8.	96,2	16 100	práce v 15. a 16. platové třídě	č. 547/2006	č. 469/2002 Sb.

Zdroj: vlastní zpracování

2.2.2 Průměrný výdělek

Průměrným výdělkem zaměstnance je dle zákoníku práce průměrný hrubý výdělek. Ten se zjišťuje z hrubé mzdy nebo platu zúčtované v rozhodném období, k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období. Rozhodným obdobím je doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat. Při vzniku zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí je rozhodným obdobím doba od vzniku zaměstnání do konce kalendářního čtvrtletí. Při uplatnění konta pracovní doby je rozhodným obdobím předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období. Jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, používá se pravděpodobný výdělek. Ten se zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, nebo které by zřejmě dosáhl.⁷

Je vhodné způsob výpočtu pravděpodobného výdělku určit ve vnitřní směrnici společnosti, aby nedocházelo k použití rozdílného způsobu výpočtu u jednotlivých zaměstnanců a k jejich diskriminaci.

⁷ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

2.2.2.1 Způsoby použití hodinového výdělku

Průměrný **hodinový** výdělek se používá při výpočtu náhrady mzdy, při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, například při prostojích. Na straně zaměstnance, například při výpočtu náhrady mzdy za dovolenou, za svátek, pro výpočet náhrady mzdy v době prvních 21 dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance. Pro tyto náhrady se použije průměrný **hodinový výdělek redukovaný**. Dále se průměrný hodinový výdělek v minimálních % sazbách určených zákoníkem práce použije pro výpočet příplatků za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, při odměně za pracovní pohotovost apod.

Průměrný **měsíční** výdělek se použije při výpočtu odstupného. Násobek průměrného měsíčního výdělku se použije při škodě, za níž zodpovídá zaměstnanec zaměstnavateli. Při škodě za níž odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci při pracovních úrazech a nemocech z povolání se průměrný výdělek použije pro výpočet náhrady za ztrátu na výdělku. Průměrný měsíční výdělek se také používá pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci poskytovaných Úřady práce.⁸

2.2.3 Cestovní náhrady

Pracovní cestou se dle zákoníku práce rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Za sjednané místo výkonu práce se považuje pravidelné pracoviště sjednané pro účely cestovních náhrad v pracovní smlouvě, není-li pravidelné pracoviště sjednáno v pracovní smlouvě pro účely cestovních náhrad, považuje se za pravidelné pracoviště místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je místo výkonu sjednáno širěji, než jedna obec, je jím obec, kde nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout zálohu na cestovní náhrady. Na pracovní cestě přísluší zaměstnanci náhrady za prokázané jízdní výdaje nebo jízdní výdaje k návštěvě člena rodiny, za výdaje na ubytování, za nutné vedlejší výdaje a stravné. Poskytování cestovních náhrad je v zákoníku práce upraveno rozdílně pro tzv. podnikatelskou sféru a pro zaměstnavatele v tzv. rozpočtové sféře.

⁸ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

Tabulka 2.2 Výše stravného dle § 176, ZP

délka pracovní cesty	spodní hranice stravného	horní hranice stravného	Krácení stravného
5 až 12 hodin	64 Kč	76 Kč	70%
Déle než 12 až 18 hodin	96 Kč	116 Kč	35%
Déle než 18 hodin	151 Kč	181 Kč	25%

Zdroj: vlastní zpracování

Stravné přísluší nejméně ve výši spodní hranice stravného. Pro tzv. podnikatelskou sféru jsou stanoveny pouze spodní hranice stravného. Při poskytnutí stravného nad horní hranici platnou pro tzv. rozpočtovou sféru, která se od zákona nesmí odchýlit, stává se stravné poskytnuté nad tuto hranici zdanitelným příjmem zaměstnance a rovněž se zahrne do vyměřovacího základu sociálního a zdravotního pojištění.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty bezplatně poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, přísluší zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo. Stravné zaměstnanci v tzv. rozpočtové sféře nepřísluší, pokud mu během pracovní cesty byla poskytnuta 2 bezplatná jídla při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin, nebo 3 bezplatná jídla při pracovní cestě trvající déle než 12 hodin až 18 hodin.

Při zahraničních pracovních cestách, za které je považována cesta konaná mimo území České republiky, přísluší zaměstnanci zahraniční stravné v cizí měně, stanovené vyhláškou vydanou Ministerstvem financí č. 379/2011, platnou pro rok 2012. Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout kapesné ve výši 40% stravného.⁹

2.3 Srážky ze mzdy

Za srážky ze mzdy zaměstnance jsou považovány srážky ze mzdy nebo platu a z jiných příjmů zaměstnance z pracovněprávního vztahu. Smějí být provedeny jen v případech stanovených zákonem, nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy a k uspokojení závazků zaměstnance, anebo k úhradě členských příspěvků zaměstnance.

Srážky, které zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci bez omezení, jsou vyjmenovány v § 147 zákoníku práce. Jde především o daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, na zdravotní pojištění, na zálohu na mzdu nebo plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, na náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na niž zaměstnanec

⁹ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

§ 156 až 189 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

ztratil právo, nebo mu právo nevzniklo.

Zaměstnavatel provádí srážky k výkonu rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku. Srážky ze mzdy k náhradě škody zaměstnavatele jsou možné jen na základě dohody o srážkách ze mzdy.

Pro pořadí srážek platí tyto pravidla: u pohledávek, pro které byl soudem, soudním exekutorem, správcem daně nebo orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku nařízen výkon rozhodnutí, nabývají pořadí, dnem kdy je nařízení výkonu plátcí mzdy doručeno. U srážek ze mzdy na základě dohod o srážkách ze mzdy, se pořadí řídí dnem, kdy byla dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnavateli doručena nebo kdy byla mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena. U srážek ze mzdy, které si zaměstnavatel může srazit sám, bez souhlasu zaměstnance, se pořadí řídí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek. Pořadí srážek odborových členských příspěvků se řídí dnem, kdy zaměstnanec vyslovil souhlas. Jestliže zaměstnanec nastoupí do zaměstnání u jiného zaměstnavatele, zůstává pořadí srážek zachováno i u nového zaměstnavatele.¹⁰

2.4 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení, včetně penále, přirážky k pojistnému na sociální zabezpečení a pokut ukládaných dle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, je významným příjmem státního rozpočtu.¹¹ *V ČR se podílí na příjmové stránce státního rozpočtu cca 30%¹².* Plátcí – zaměstnavatelé, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné a osoby, které se k pojištění dobrovolně přihlásí, odvádí pojistné na účet místně příslušné Správy sociálního zabezpečení. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

¹⁰ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

¹¹ § 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹² VYBÍHAL, Václav a kol. Mzdové účetnictví 2010. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0.

2.4.1 Zákonná úprava sociálního pojištění v ČR

Právní problematika pojistného na sociální zabezpečení je upravena

- **zákonem 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje organizační uspořádání sociálního zabezpečení, působnost České správy sociálního zabezpečení i okresních správ sociálního zabezpečení. Upravuje rovněž úkoly zaměstnavatelů a občanů při provádění sociálního zabezpečení.¹³

- **zákonem č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje pojistné na důchodové pojištění, nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, definuje poplatníka, vyměřovací základ, sazby a odvody pojistného, pokuty a penále na pojistném.

Právní problematika důchodového pojištění je upravena

- **zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**, ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje důchodové pojištění, definuje okruh pojištěných osob, podmínky účasti na pojištění, dobu pojištění, výpočtový základ pojištění, starobní, vdovský, vdovecký a sirotčí důchod, jejich vyplácení i zvyšování.

- **zákonem č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení**, ve znění pozdějších předpisů

- vyhláškou č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění

Z důchodového pojištění se vyplácí

- Starobní důchody - řádné i předčasné
- Invalidní důchody – pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně.
- Pozůstalostní důchody - vdovské, vdovecké a sirotčí důchody.

Právní problematika nemocenského pojištění je upravena

- **zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění**, ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon upravuje nemocenské pojištění pro případ dočasné pracovní

¹³ § 1 zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

neschopnosti, nařízené karantény, těhotenství a mateřství a ošetřování člena domácnosti. Řeší rovněž organizaci a provádění pojištění.¹⁴ Definuje např. druhy dávek, okruh pojištěných osob, podmínky nároku na dávky a jejich výplatu, denní vyměřovací základ, podpůrní doby jednotlivých dávek.

Z nemocenského pojištění zaměstnanců se vyplácí

- nemocenské
- ošetrovné
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
- peněžitá pomoc v mateřství

2.4.2 Vyměřovací základ, rozhodné období a platba pojistného

Vyměřovacím základem zaměstnanců je hrubá mzda za rozhodné období, rozhodným obdobím u zaměstnanců je kalendářní měsíc. Pojistné odvádí zaměstnavatel za sebe i zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen si pojistné sám vypočítat za sebe i zaměstnance. Pojistné za příslušný kalendářní měsíc je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.

Tabulka 2.2 Výše pojistného zaměstnanců

Zaměstnavatel			
důchodové pojištění	státní politika zaměstnanosti	nemocenské pojištění	CELKEM
21,5 % z vyměřovacího základu	1,2 % z vyměřovacího základu	2,3 % z vyměřovacího základu	25 % z VZ
Zaměstnanec			
důchodové pojištění	státní politika zaměstnanosti	nemocenské pojištění	CELKEM
6,5 % z vyměřovacího základu	NE	NE	6,5 % z VZ

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud zaměstnavatel splňuje podmínku, že je jeho průměrný počet zaměstnanců menší než 26 zaměstnanců, může si navýšit odvod o 1%, tuto skutečnost musí oznámit písemně a včas příslušné OSSZ, výhodou je kompenzace výplaty náhrady mzdy v prvních 25 dnech nemoci ve výši 50 %.¹⁵

¹⁴ §1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ Česká správa sociálního zabezpečení www.cssz.cz [online]

Tabulka 2.3 Výše pojistného zaměstnanců při navýšení pojistného

Zaměstnavatel			
důchodové pojištění	státní politika zaměstnanosti	nemocenské pojištění	CELKEM
21,5 % z vyměřovacího základu	1,2 % z vyměřovacího základu	3,3 % z vyměřovacího základu	26 % z VZ
Zaměstnanec			
důchodové pojištění	státní politika zaměstnanosti	nemocenské pojištění	CELKEM
6,5 % z vyměřovacího základu	NE	NE	6,5 % z VZ

Zdroj: vlastní zpracování

Části hrubé mzdy je i naturální plnění, např. 1% z vozu využívaného na soukromé účely.

2.4.2.1 Minimální a maximální vyměřovací základ v roce 2012

Minimální vyměřovací základ u zaměstnanců určen není, ale jeho minimum je určeno ustanovením o minimální mzdě, kdy v případě hlavního pracovního poměru trvajících po celý měsíc činí vyměřovací základ nejméně 8000 Kč.

Maximální roční vyměřovací základ činný v roce 2012, 42 násobek průměrné mzdy, která je pro rok 2012 určena na částku 25 137 Kč, tedy 1 206 576 Kč.

2.4.3 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatel je povinen se na předepsaném tiskopise přihlásit do registru zaměstnavatelů, nahlásit den nástupu do zaměstnání nebo den skončení zaměstnání svých zaměstnanců, hlásit veškeré změny údajů uvedených na předepsaném tiskopise. Z hlediska nemocenského pojištění, je zaměstnavatel povinen přijímat žádosti svých zaměstnanců o dávky nemocenského pojištění, žádosti neprodleně spolu s tiskopisem Příloha k žádosti o dávku, předat příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení a neprodleně oznamovat též všechny skutečnosti, které mohou mít vliv na výplatu dávek. Z hlediska důchodového pojištění musí zaměstnavatel mimo jiné evidovat údaje o zaměstnancích pro účel důchodového pojištění a uchovávat tyto údaje, vést evidenční listy důchodového pojištění zaměstnanců, plnit ohlašovací povinnosti o zaměstnaných důchodcích. Povinnosti zaměstnavatelů jsou zveřejněny rovněž na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení.

2.5 Pojistné na zdravotní pojištění

Předpisy upravující zdravotní pojištění jsou především **zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění souvisejících zákonů**, ve znění

pozdějších předpisů. Zákon upravuje zdravotní pojištění, rozsah a podmínky, za nichž je na základě zákona poskytována zdravotní péče, způsob stanovení cen a úhrad léčivých přípravků a potravin, hrazených ze zdravotního pojištění. Zákon definuje osobní rozsah pojištění, vznik a zánik zdravotního pojištění, plátce pojištění, práva a povinnosti plátců a pojištěnců, výši a způsob placení pojistného. **Plátcí pojistného na zdravotní pojištění jsou dle tohoto zákona, zaměstnanci, osoby samostatně výdělečně činné, osoby, které mají trvalý pobyt v ČR a není zaměstnancem nebo osobou samostatně výdělečně činnou a není za ně plátce stát, pokud tyto skutečnosti trvají po celý kalendářní měsíc, zaměstnavatelé, stát.** Za **zaměstnance** se považuje fyzická osoba, které plynou příjmy ze závislé činnosti. Za zaměstnance, nejsou považovány osoby, jejich příjmy nejsou předmětem daně. Jde např. o žáky a studenty, kteří mají příjmy pouze za práci z praktického výcviku. Osoby činné na základě dohody o provedení práce nebo na základě dohody o pracovní činnosti, pokud příjem v měsíci nedosáhne započitatelného příjmu.¹⁶ **Stát** je plátcem pojistného dle §7 za nezaopatřené děti, poživatele důchodu, příjemce rodičovského příspěvku, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství, uchazeče o zaměstnání, osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi a osoby s nimi společně posuzované a další osoby vyjmenované v tomto paragrafu. Dalším důležitým právním předpisem týkající se zdravotního pojištění je **zákon č. 592/1992 Sb. o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění**, ve znění pozdějších předpisů. Zákon upravuje výši pojistného, odvody pojistného, způsoby placení pojistného, penále, přeplatky na pojistném, definuje vyměřovací základ.

2.5.1 Výše a způsob placení pojistného

Pojistné za zaměstnance hradí s jedné třetiny zaměstnanec, ze dvou třetin zaměstnavatel.¹⁷ Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu a odvádí je zaměstnavatel za sebe i zaměstnance na účet zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn. Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. do 20. následujícího kalendářního měsíce. Jestliže je pojistné zapláceno v nižší částce nebo není zapláceno včas, je plátce pojistného povinen platit penále ve výši 0,05 % dlužné částky za

¹⁶ § 5 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

¹⁷ § 9 odst. 2 zákona č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

každý kalendářní den, ve kterém některá z těchto skutečností trvala. Pojistné i penále se zaokrouhluje na celou korunu nahoru.

Rozhodným obdobím zaměstnance je kalendářní měsíc.

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. V § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., jsou vyjmenovány příjmy, které se do vyměřovacího základu nezahrnují. Jde například o náhradu škody dle zákoníku práce nebo odstupné. Jestliže vyměřovací základ zaměstnance nedosahuje výše minimální mzdy, je vyměřovacím základem **minimální mzda**. Minimální vyměřovací základ však neplatí pro osobu:

- s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, která je držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P
- která dosáhla věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňuje další podmínky pro jeho přiznání
- která celodenně osobně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku
- která současně vedle zaměstnání vykonává samostatnou výdělečnou činnost a odvádí zálohy na pojistné vypočtené alespoň z minimálního vyměřovacího základu stanoveného pro osoby samostatně výdělečně činné
- za kterou je plátcem pojistného stát¹⁸

Podmínkou je, aby tyto skutečnosti trvaly po celé rozhodné období. Potom je vyměřovacím základem zaměstnance jeho skutečný příjem.

Maximální vyměřovací základ činní u zaměstnance 72 násobek průměrné mzdy, (72 · 25 137 Kč), tj. 1 809 864 Kč.

2.5.2 Povinnosti zaměstnavatele z hlediska zdravotního pojištění

Základní povinností všech zaměstnavatelů je především plnění oznamovací povinnosti, kdy zaměstnavatel hlásí veškeré skutečnosti rozhodné pro stanovení výše pojistného včetně změn rozhodných pro povinnost státu platit za zaměstnance pojistné. Zaměstnavatel je povinen se registrovat u zdravotní pojišťovny jako plátce pojistného, hlásí

¹⁸ § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

nástupy a ukončení pracovního poměru zaměstnanců, počátky a ukončení zařazení zaměstnance do kategorie, za kterou platí pojistné stát, například začátek a ukončení studia zaměstnance, přiznání nebo odejmutí důchodu. Zaměstnavatel je rovněž povinen zasílat zdravotním pojišťovnám měsíční **přehledy o pojistném**, přehled obsahuje kromě identifikačních údajů zaměstnavatele, vyměřovací základ pojistného, počet pojištěnců (zaměstnanců) dané pojišťovny a vypočtené pojistné.¹⁹

2.6 Zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání

Pojištění vzniká na základě vzniku prvního pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele. Zákonné pojištění v současnosti provozují Česká pojišťovna, a.s. a Kooperativa pojišťovna, a.s. Základ pro výpočet pojistného je stejný jako pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Rozhodný je úhrn vyměřovacích základů všech zaměstnanců za uplynulé kalendářní čtvrtletí. Sazby pojistného se určují dle převažující činnosti zaměstnavatele dle Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ), v současnosti se používá Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).²⁰ Sazby se pohybují v rozmezí 2,8 až 54,4 promile. Minimální výše pojistného je 100 Kč. Zákonné pojištění se týká všech zaměstnanců zaměstnavatele, tedy i zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Z tohoto pojištění se vyplácí náhrada za bolest a za ztížení společenského uplatnění, náhrada účelně vynaložených nákladů spojených s léčením, náhrada věcné škody, náhrada za ztrátu na výdělku po dobu pracovní neschopnosti, náhrada za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti nebo při uznání invalidity, náhrady škody pozůstalým.

Zaměstnanec, který je zaměstnán na základě dohody o provedení práce, která nezaložila účast na pojištění má nárok pouze na náhradu za bolest a náhradu účelně vynaložených nákladů.

Zaměstnavateli vznikají z hlediska evidence a hlášení úrazů další povinnosti.²¹

¹⁹ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

²⁰ www.csu.cz, Český statistický úřad

²¹ ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

2.7 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnání malého rozsahu, krátkodobé zaměstnání a odměny statutárních orgánů

Za krátkodobé zaměstnání, je považováno takové zaměstnání, které nemělo trvat, ani netrvalo déle než 14 kalendářních dnů. Zaměstnanci nejsou účastni nemocenského pojištění a tím i zdravotního pojištění, pokud od skončení předchozího zaměstnání, které založilo účast na nemocenském pojištění, uplynula doba alespoň 6 měsíců. Krátkodobým zaměstnáním není dohoda o provedení práce.

Zaměstnání malého rozsahu, je takové zaměstnání, ve kterém není sjednána částka započitatelného příjmu, nebo je částka sjednána, ale měsíční sjednaná částka nedosahuje 2500 Kč. Zaměstnání zakládá účast na pojištění, jen v měsících, kdy příjem **dosáhne 2500 Kč**. Takovým zaměstnáním je především **dohoda o pracovní činnosti**.

Dohoda o provedení práce zakládá účast na pojištění jen v měsících, **kdy příjem přesáhne 10 000 Kč**. Příjmy z dohod u jednoho zaměstnavatele v měsíci se z hlediska nemocenského pojištění sčítají, z hlediska zdravotního pojištění se dosažení rozhodného příjmu, posuzuje z každé dohody zvlášť.

Odměny statutárních orgánů, se z hlediska nemocenského pojištění posuzují jako zaměstnání malého rozsahu. Odvodu zdravotního pojištění však podléhají vždy.²²

2.8 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků v ČR

Příjmy ze závislé činnosti vymezuje **zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v § 6 odst. 1, písmene a až d**.

Jde zejména o příjmy ze současného či dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru, včetně příjmů za práci žáků a studentů z praktického výcviku, v nichž je povinen poplatník při výkonu práce pro plátce dbát jeho příkazu.

Za příjmy ze závislé činnosti se dále považují příjmy za práci členů družstev, společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným a komanditistů komanditních společností, i když nejsou povinni při výkonu práce pro družstvo nebo společnost dbát příkazů plátce. Za příjmy ze závislé činnosti se považují také příjmy za práci likvidátorů.

Odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob a to členů

²² ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2012. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

představenstva a dozorčí rady akciové společnosti, dozorčí rady společnosti s ručením omezeným, představenstva a kontrolní komise družstva a dalších kolektivních orgánů dle stanov společnosti nebo družstva. Můžou mít podobu odměny za práci pro společnost nebo tantiém – podílu na zisku společnosti.

Předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti jsou rovněž příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává.

Příjmy plynoucí ze současným výkonem závislé činnosti jsou především příjmy ze současného pracovněprávního vztahu zaměstnance, které mu plynou za práci vykonávanou pro zaměstnavatele. Příjmy z pracovního poměru – vyplácené mzdy, platy, odměny, prémie, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. z dohody o provedení práce a z dohody o pracovní činnosti. Příjmem souvisejícím s dřívějším výkonem ze závislé činnosti může být doplatek mezd z již ukončeného pracovního poměru. Příjmem souvisejícím s budoucím výkonem závislé činnosti může být odměna (stipendium) vyplácené od budoucího zaměstnavatele. Za příjem ze závislé činnosti z hlediska zákona o daních z příjmu se považuje rovněž bezplatné poskytnutí motorového vozidla zaměstnavatele zaměstnanci k používání pro služební i soukromé účely ve výši 1 % vstupní ceny vozidla minimálně však 1000 Kč. Ve vstupní ceně musí být zahrnuta daň z přidané hodnoty. Pokud poskytne zaměstnavatel zaměstnanci v průběhu kalendářního měsíce postupně za sebou více motorových vozidel, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z nejvyšší vstupní ceny motorového vozidla. Pokud současně, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % z úhrnu vstupních cen všech motorových vozidel.

Funkčními požitky jsou platy členů vlády, poslanců, senátorů Parlamentu ČR, poslanců Evropského parlamentu, odměny za výkon funkce v orgánech obcí či v jiných státních orgánech apod.

Příjmy ze závislé činnosti, které nejsou dle **§ 6 odst. 7 zákona o daních z příjmů**, předmětem daně ze závislé činnosti

- náhrady cestovních výdajů, hodnota bezplatného stravování poskytovaná zaměstnavatelem na pracovních cestách poskytované do výše stanovené zákoníkem práce,

- hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků, včetně nákladů na udržování osobních ochranných a pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi apod.,
- částky přijaté zaměstnancem zálohově od zaměstnavatele, aby je jeho jménem vydal nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel,
- náhrady za opotřebení vlastního nářadí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce. Hradí-li zaměstnavatel zaměstnanci výdaje (náhrady) paušální částkou, považují se tyto výdaje za prokázané do výše paušálu.

Příjmy od daně osvobozené jsou například příjmy z prodeje rodinného domu, bytu, pokud v něm prodávající měl bydliště nejméně po dobu 2 let před prodejem, příjmy z prodeje movitých věcí vyjma příjmů z prodeje motorových vozidel, letadel a lodí, nabytých do jednoho roku před prodejem, přijatá náhrada škody, ceny z veřejné soutěže, z reklamní soutěže, nebo z reklamního slosování, pokud se nejedná o spotřebitelskou loterii, příjem získaný ve formě dávek nemocenského pojištění, důchodového pojištění, státní sociální podpory aj. vyjmenované v §3 ZDP.

2.8.1 Dílčí základ daně z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Základem daně (superhrubá mzda) jsou hrubé příjmy ze závislé činnosti nebo funkční požitky, vyjma příjmů do 5000 Kč za měsíc, při nepodepsaném prohlášení a zdaňované srážkovou daní. Zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné zdravotní pojištění, které je povinen z těchto příjmů platit zaměstnavatel.

Částka odpovídající povinnému pojistnému se připočte k příjmu ze závislé činnosti i u zaměstnance, u kterého povinnost platit pojistné zaměstnavatel nemá. Tato situace může nastat u daňových nerezidentů České republiky, např. rezidentů Slovenské republiky, mající souběžné příjmy z více států EU. Sražené zálohy na daň je plátce daně povinen odvést nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost vznikla. Sražené zálohy odvádí plátce daně místně příslušnému správci daně. Po skončení roku je zaměstnavatel povinen odevzdat vyúčtování srážkové a zálohové daně na tiskopisech Vyúčtování daně vybírané srážkou a Vyúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti, vydaných Ministerstvem financí ČR.

Lhůty pro podání jsou uvedeny v § 38 j odst. 5 ZDP a § 137 odst. 2 DŘ.

2.8.2 Zdanění příjmů ze závislé činnosti

Při zdanění příjmů ze závislé činnosti se musí brát v úvahu, zda zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele na dané zdaňovací období prohlášení poplatníka daně. Prohlášení může zaměstnanec podepsat pouze u jednoho zaměstnavatele do 30 dnů od nástupu. V případě souběhu příjmů se příjmy dalších zaměstnavatelů zdaní srážkovou daní. Pokud tyto příjmy přesáhnou u jednotlivého zaměstnavatele v měsíci 5000 Kč, nejde již o srážkovou daň ale daň zálohovou a zaměstnanec má za toto zdaňovací období povinnost podat přiznání k dani z příjmů fyzických osob. Pokud má poplatník v měsíci příjmy od více plátců, postupně za sebou, může podepsat prohlášení u obou. Slevy na dani v tomto měsíci, však může uplatnit pouze u jednoho.

2.8.3 Výše daně

Zálohová daň i daň vybíraná zvláštní sazbou daně jsou ve stejné **15 % výši ze základu daně**. Základem daně je hrubá mzda navýšená o povinný odvod zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění (34 %), tzv. superhrubá mzda.

2.8.4 Slevy na dani

V případě podepsaného prohlášení může zaměstnanec uplatnit v měsíci slevy na dani. Zákon o dani z příjmů tyto slevy vyjmenovává v § 35 **ba ZDP**. Náležitosti, které je nutno doložit pro uplatnění slev pak § 38 **l odst. 2 ZDP**.

Tabulka 2.4 Slevy dle § 35ba ZDP

Sleva	měsíčně Kč	ročně Kč
Na poplatníka	2070	24840
Na manžela/manželku	nelze	24840
Na manžela/manželku držitele průkazu ZTP/P	nelze	49680
V případě pobírání invalidní důchodu I., II. Stupně	210	2520
V případě pobírání invalidní důchod III. Stupně	420	5040
Pro držitele průkazu ZTP/P	1345	16140
Pro studenta	335	4020

Zdroj: vlastní zpracování

2.8.4.1 Sleva na poplatníka § 35 ba odst. 1 písm. a ZDP

Slevu na poplatníka lze uplatnit měsíčně, případně v rámci ročního zúčtování daně, nebo v daňovém přiznání. Tato sleva se nekrátí a lze ji v rámci RZD nebo DP uplatnit celou, tedy i za měsíce, kdy zaměstnanec nepracoval.

2.8.4.2 Sleva na manželku § 35 ba odst. 1 písm. b ZDP

Roční výše slevy na manželku odpovídá roční slevě na poplatníka. Tuto slevu lze uplatnit na manželku žijící s poplatníkem ve **společné domácnosti** s vlastními příjmy nepřesahujícími 68 000 Kč. Do vlastního příjmu manželky se nezahrnují dávky státní sociální podpory, dávky sociální péče, dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči, sociální služby, státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření a stipendium. Vymezení vlastního příjmu obsahuje pokyn GFŘ D – 6, vydaný Ministerstvem financí ČR. Slevu lze uplatnit pouze v ročním zúčtování daně, případně daňovém přiznání a to pouze za měsíce, kdy manželství trvalo, dle stavu prvního v měsíci. Je-li manžel/manželka držitel/držitelka průkazu ZTP/P, náleží poplatníkovi sleva ve dvojnásobné výši.

Pro uplatnění slevy je nutno doložit, že manželka (manžel) neměla (neměl) vlastní příjem přesahující 68 000 Kč a doklad prokazující totožnost manželky (manžela).

2.8.4.3 Sleva v případě invalidity § 35 ba odst. 1 písm. c, d ZDP

Na tuto slevu má nárok poplatník, který pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Na vyšší slevu, pak má nárok poplatník pobírající invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Slevu lze uplatnit měsíčně, případně ročně. Za každý měsíc, na jehož počátku splňuje podmínky pro přiznání slevy. Pro uplatnění slevy musí poplatník doložit rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu a každoročně, do 15. 2. doklad o výplatě důchodu.

Souběh invalidního důchodu a starobního důchodu.

V roce souběhu nároku na starobní a invalidní důchod má poplatník nárok na celoroční slevu na invaliditu.

2.8.4.4 Sleva držitele průkazu ZTP/P § 35 ba ods.1, písm. e ZDP

Na tuto slevu má nárok poplatník, držitel průkazu ZTP/P. Slevu lze uplatnit měsíčně i ročně, poměrově za každý měsíc, kdy splňuje podmínky pro přiznání slevy, dle prvního dne v měsíci. Je nutno předložit průkaz ZTP/P.

2.8.4.5 Sleva u studenta § 35 ba odst. 1 písm. f ZDP

Na tuto slevu má nárok poplatník soustavně se připravující na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem a to do 26 let věku. Pokud poplatník studuje prezenčně

v doktorském studijním programu, náleží tato sleva do dosažení 28 let věku. Doba soustavné přípravy se posuzuje dle **zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře**. Slevu lze uplatnit měsíčně i ročně, poměrově za každý měsíc, kdy splňuje podmínky pro přiznání slevy, dle prvního dne v měsíci. Pro uplatnění slevy je nutno doložit potvrzení školy, že se poplatník soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem.

2.8.4.6 Daňové zvýhodnění a daňový bonus § 35 c ZDP

Daňové zvýhodnění, měsíčně **1 117 Kč**, ročně **13 404 Kč**. Výše daňového bonusu v měsíci, **minimálně 50 Kč, maximálně 5 025 Kč**. Roční výše daňového bonusu, **minimálně 100 Kč, maximálně 60 300 Kč**.

Na slevu na vyživované dítě má nárok poplatník, žijící s vyživovaným dítětem ve **společné domácnosti**. Daňové zvýhodnění může poplatník uplatnit formou slevy na dani, daňového bonusu nebo kombinací slevy a bonusu. Slevu na dani může poplatník uplatnit až do výše daňové povinnosti. Je-li nárok vyšší než povinnost, je vzniklý rozdíl **daňovým bonusem**. Pro uplatnění měsíčního bonusu je nutný hrubý příjem alespoň ve výši poloviny minimální mzdy, tj. 4 000 Kč. Pro uplatnění roční výše bonusu v ročním zúčtování daně, případně v daňovém přiznání, je nutný hrubý příjem poplatníka dle § 6,7,8 nebo 9,ZDP alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy tj. pro rok 2012 částka 48 000 Kč. Bonus lze uplatnit, pokud jeho výše dosáhne alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 52 200 Kč ročně.

Za **vyživované dítě** se považuje dítě vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuk (vnučka), pokud jeho (její) rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit a dítě je zároveň nezletilé nebo zletilé, připravující se na budoucí povolání, nebo se nemůže připravovat na budoucí povolání z důvodu nemoci nebo úrazu, případně jde o dítě, které z důvodu dlouhodobého nepříznivého stavu nemůže vykonávat výdělečnou činnost.²³

Je-li dítě držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek, ani v tomto případě nelze překročit maximální výši daňového bonusu.

Pro uplatnění daňového zvýhodnění je nutno doložit, dle § 38I, např. potvrzení zaměstnavatele druhého z manželů, že daňové zvýhodnění neuplatňuje, u zletilých dětí potvrzení o studiu, rozhodnutí o svěření dítěte do výchovy a výživy, průkazem ZTP/P, je-li

²³ § 35 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb, o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

dítě držitelem.

2.8.4.7 Posouzení slevy na studenta a daňového zvýhodnění v případě soustavné přípravy na povolání.

- **Studium na střední škole** – prezenční, dálkové pouze v případě, že student nemá příjmy zakládající účast na pojištění²⁴.
- **Studium na jazykové škole** – prezenční, musí navazovat na první maturitu.
- **Studium na vysoké škole** – forma není důležitá, náleží vždy. Při prezenčním studiu v doktorském studijním programu, náleží sleva na studenta do dosažení 28 let věku poplatníka, daňové zvýhodnění náleží pouze do dosažení 26. let věku vyživovaného dítěte.
- Studium na střední či vysoké škole se pro účely poskytnutí měsíční slevy na studenta posuzuje dle prvního dne v měsíci. Pro poskytnutí daňového zvýhodnění, již v měsíci, kdy začíná soustavná příprava dítěte na budoucí povolání.

2.8.4.8 Slevy na dani u nerezidentů

Zaměstnavatel může u zaměstnanců - nerezidentů v rámci měsíčních nebo ročních slev uznat poplatníkovi – nerezidentu pouze slevu na poplatníka a studenta. Ostatní slevy uvedené v § 35 ba odst. 1 b až e, **ZDP** může poplatník uplatnit pouze v daňovém přiznání. Pokud úhrn jeho příjmů ze zdrojů na území ČR činní nejméně 90% všech příjmů s výjimkou příjmů osvobozených nebo příjmů, které nejsou předmětem daně, nebo příjmů sražených srážkovou daní.

2.8.5 Nezdanitelné části základu daně § 15 ZDP

Nezdanitelné části základu daně lze uplatnit u zaměstnavatele pouze v rámci ročního zúčtování daně. Nezdanitelné části jsou vyjmenované v § 15 **ZDP**. Náležitosti, které je nutno doložit pro uplatnění slev jsou vyjmenovány v §38 I **ZDP**.

²⁴ § 10 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Tabulka 2.5 Nezdanitelné části ZD dle §15 ZDP

Nezdanitelná část ZD	minimum	maximum
Dary	2% základu daně, nebo 1000 Kč	Maximálně 10% základu daně
Úroky z úvěru	není určeno	80000
Životní pojištění	není určeno	12000
Penzijní připojištění	není určeno	12000
Členské příspěvky	není určeno	do výše 1,5% zdanitelných příjmů, maximálně však 3000 Kč
Úhrady za zkoušku	není určeno	10000
Úhrady za zkoušku, poplatník osoba se zdravotním postižením	není určeno	13000
Úhrady za zkoušku, poplatník osoba s těžším zdravotním postižením	není určeno	15000

Zdroj: vlastní zpracování

2.8.5.1 Dary § 15 odst. 1 ZDP

Od základu daně lze odečíst **hodnotu darů** poskytnutým obcím na území ČR, nebo právnickým osobám se sídlem na území ČR, pouze pro účely uvedené v § 15 odst. 1 ZDP a to např. dar poskytnutý na financování vědy a vzdělávání, pro účely sociální, zdravotnické a ekologické. Daru poskytnutému fyzickým osobám s bydlištěm na území ČR, které jsou poživateli invalidního důchodu. Dárcům krve. Jako dar pro zdravotnické účely se hodnota jednoho odběru krve ohodnocuje částkou 2000 Kč.

Pro uplatnění nezdanitelné části základu daně musí poplatník doložit potvrzení příjemce daru nebo jeho zákonného zástupce anebo pořadatele veřejné sbírky o výši a účelu daru.

2.8.5.2 Úroky z úvěru § 15 odst. 3 ZDP

Od základu daně lze odečíst **zaplacené úroky ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru**, snížené o státní příspěvek poskytnutý podle zvláštních právních předpisů jakož i úvěru poskytnutým v souvislosti s úvěrem ze stavebního spoření nebo s hypotečním úvěrem. Pokud je tento úvěr použit na financování **bytových potřeb**.

Bytovými potřebami se rozumí výstavba bytového domu, rodinného domu, bytu nebo změna stavby. Koupě pozemku za předpokladu, že na pozemku bude zahájena výstavba bytové potřeby do 4 let od okamžiku uzavření úvěrové smlouvy nebo koupě pozemku

v souvislosti s pořízením bytové potřeby, koupě bytového domu, rodinného domu včetně rozestavěné stavby těchto domů nebo bytu, splacení členského vkladu nebo vkladu právnické osobě jejím členem nebo společníkem za účelem získání práva nájmu nebo jiného užívání bytu nebo rodinného domu. Údržba a změna stavby bytového domu, rodinného domu nebo bytu ve vlastnictví a bytů v nájmu nebo v užívání. Vypořádání bezpodílového spoluvlastnictví manželů nebo vypořádání spoludědiců v případě že předmětem vypořádání je úhrada podílu spojeného se získáním bytu, rodinného domu nebo bytového domu. Úhrada za převod členských práv a povinností družstva nebo podílu na obchodní společnosti uskutečněná v souvislosti s převodem práva nájmu nebo jiného užívání bytu. Splacení úvěru nebo půjčky použitých poplatníkem na financování bytových potřeb.

Pro uplatnění je nutno doložit smlouvu o úvěru, potvrzení o částce úroků zaplacených v uplynulém kalendářním roce. A dále je nutno doložit dle druhu bytové potřeby specifikovaném v § 38 I ZDP např. stavební povolení, výpis z listu vlastnictví, nájemní smlouvu, doklad o trvalém pobytu, potvrzení právnické osoby, že je jejím členem nebo společníkem.

V případě, že účastníky smlouvy o úvěru je více zletilých osob, uplatní odpočet buď jedna z nich, anebo každá z nich, a to rovným dílem. Použije-li se nebo používá-li se bytová potřeba nebo její část k podnikatelské nebo jiné samostatné výdělečné činnosti nebo k pronájmu, lze odečet úroků uplatnit pouze v poměrné výši.

2.8.5.3 Penzijní připojištění § 15 odst. 5 ZDP

Od základu daně lze odečíst **příspěvek** v celkovém úhrnu nejvýše 12 000 Kč zaplacený poplatníkem na jeho **penzijní připojištění** se státním příspěvkem **snížený o 6 000 Kč**, nebo na penzijní pojištění uzavřené mezi poplatníkem a institucí penzijního pojištění nebo na základě jinak sjednané účasti poplatníka na penzijním pojištění u instituce penzijního pojištění, za podmínky, že byla sjednána výplata plnění z penzijního pojištění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let; částka, kterou lze takto odečíst, se rovná úhrnu příspěvků zaplacených poplatníkem na jeho penzijní pojištění na zdaňovací období, ponížených o 6 000 Kč.

Pro uplatnění nezdánitelné části daně je nutno doložit smlouvu a potvrzení o zaplacených příspěvcích.

2.8.5.4 Životní pojištění § 15 odst. 6 ZDP

Od základu daně lze odečíst poplatníkem zaplacené **pojistné** na jeho **soukromé životní pojištění**. Výplata pojistného plnění musí být ve smlouvě sjednána až po 60 měsících od uzavření smlouvy a současně nejdříve v kalendářním roce, v jehož průběhu dosáhne poplatník věku 60 let. U pojistné smlouvy s pevně sjednanou pojistnou částkou pro případ dožití za předpokladu, že pojistná smlouva s pojistnou dobou od 5 do 15 let včetně má sjednanou pojistnou částku alespoň na 40 000 Kč, s pojistnou dobou nad 15 let má sjednanou pojistnou částku alespoň na 70 000 Kč. U důchodového pojištění se za sjednanou pojistnou částku považuje odpovídající jednorázové plnění při dožití.

Pro uplatnění nezdanitelné části daně je nutno doložit potvrzení pojišťovny o zaplaceném pojistném.

2.8.5.5 Členské příspěvky § 15 odst. 7 ZDP

Od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky členem odborové organizace odborové organizaci.

Pro uplatnění nezdanitelné části daně je nutno doložit potvrzení o výši zaplaceného členského příspěvku.

2.8.5.6 Úhrady za zkoušku § 15 odst. 8 ZDP

Od základu daně ve zdaňovacím období lze odečíst úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání podle zákona o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání.

Pro uplatnění je nutno doložit potvrzení o výši zaplacené úhrady za zkoušku. A jednalo-li se o osobu se zdravotním postižením nebo s těžším zdravotním postižením, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, že byla uznána invalidní v prvním, druhém nebo ve třetím stupni nebo rozhodnutím Úřadu práce České republiky, že byla uznána zdravotně znevýhodněnou.

2.8.6 Roční zúčtování daně

Zaměstnanec může po skončení zdaňovacího období požádat posledního zaměstnavatele v tomto zdaňovacím období o roční zúčtování daně do 15. 2. následujícího roku, pouze za předpokladu, že nemá **povinnost podat daňové přiznání**. To znamená, že má u všech poplatníků **včas** podepsané prohlášení, tj. do 30 dnů od nástupu. V dalších letech nejpozději do 15. 2. daného zdaňovacího období. Prohlášení poplatníka, lze podepsat dodatečně

do 15. 2. následujícího zdaňovacího období. Nemá jiné zdanitelné příjmy dle § 7 až 10 ZDP přesahující 6 000 Kč. Nemá příjmy ze zahraničí.²⁵

V rámci ročního zúčtování daně si poplatník může uplatnit slevy na dani, které si neuplatnil nebo nemohl uplatnit v měsíčně, např. z důvodu nemoci. Až v rámci ročního zúčtování daně si může uplatnit nezdanitelné částky. **Postup výpočtu daně** ze závislé činnosti je uveden v tabulce 2. 6. Vzor formuláře výpočtu daně je uveden v příloze č. 1

Tabulka 2.6. Postup výpočtu daně při ročním zúčtování

Hrubá mzda
+ sociální a zdravotní pojištění, které je povinen odvést zaměstnavatel (34%ZD)
= Superhrubá mzda
- nezdanitelné části ZD
= Základ daně
Základ daně zaokrouhlený na 100 Kč dolů
Daň 15 %
- slevy na dani
Daň po slevách
- daňové zvýhodnění
Čistá mzda
+ daňový bonus
- vyplácené daňové bonusy
Čistá mzda s vyplaceným daňovým bonusem

Zdroj: vlastní zpracování

²⁵ § 38 ch zákona č. 586/1992 Sb, o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

3. Hlavní rozdíly mzdové problematiky v České a Slovenské republice

3.1 Pracovněprávní problematika

Stejně jako v ČR upravuje pracovněprávní problematiku na Slovensku především zákoník práce. Jeho ustanovení se v zásadě neliší od českého zákoníku práce. Najdeme zde definici zaměstnance, zaměstnavatele, zásady pracovněprávních vztahů, ustanovení týkající se mezd, pracovní doby, překážek v práci, škod a ochrany při práci. Nenajdeme zde náhrady a stravné při pracovních cestách, které jsou uvedeny v samostatném zákoně č. 283/2002 Z. z. o cestovních náhradách.

Rozdílné je ustanovení týkající se uzavření pracovního poměru na dobu určitou. **Pracovní poměr na dobu určitou** je možné na Slovensku uzavřít nejdéle na tři roky. Prodlužovat nebo opětovně uzavřít pak třikrát. Za opětovně uzavřený pracovní poměr se považuje takový, který je uzavřen do 6 měsíců, od skončení posledního pracovního poměru. Na rozdíl od pracovního poměru na dobu určitou, uzavřeného v ČR, který od roku 2012 může být uzavřen až na 9 dobu let, nemůže doba určitá na Slovensku přesáhnout dobu 3 let. Výjimkou je zástup za zaměstnance na mateřské nebo rodičovské dovolené, v pracovní neschopnosti nebo uvolněného pro výkon veřejné funkce. Vykonávání práce, při které je potřebné zvýšit počet zaměstnanců nebo sezónních prací na přechodnou dobu nepřesahující 8 měsíců. Nebo vykonávání prací dohodnutých v kolektivní smlouvě. Důvod prodloužení musí být v pracovní smlouvě uveden.²⁶

Dobu určitou, dle slovenského zákoníku práce, lze považovat za dostačující jak z hlediska zaměstnavatele, tak z hlediska zaměstnance. Využití 9 let, vzhledem k možnosti prodloužení pracovního poměru maximálně 2 krát, snad přichází v úvahu jen při opětovném zástupu zaměstnanců na rodičovské dovolené, které je na Slovensku řešeno ve výjimkách. Pro zaměstnavatele většinou není zkušební doba dostatečná pro poznání zaměstnance. Proto často budou zaměstnavatelé pokračovat v zavedené praxi pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou na jeden rok, s tříměsíční zkušební lhůtou. Následné prodloužení tohoto poměru, max. do 3 let, bude záležet na spokojenosti zaměstnavatele se zaměstnancem, vyhlídkou na udržení této pozice v závislosti na ekonomické situaci firmy a předpokládaném vývoji trhu. Jelikož

²⁶ § 48 zákona č. 311/2001 Z. z. zákoník práce, v znení neskorších predpisov

doba neurčitá je určitým vyjádřením spokojenosti a loajálnosti zaměstnavatele k zaměstnanci, nelze předpokládat, že kvalitní zaměstnanec, který by mohl být pro zaměstnavatele přínosný, bude případné prodloužení až na 9 let akceptovat.

Další podstatný rozdíl je v **dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr**. Dohoda o provedení práce může být uzavřena max. do výše 350 hodin za rok, což představuje vyšší rozsah této dohody o 50 hodin oproti české verzi. Dohoda o pracovní činnosti se rovněž liší v rozsahu, který nesmí překročit 10 hodin týdně. Dohoda o brigádnické práci studentů odpovídá rozsahem české dohodě o provedení práce, tj. max. do poloviny určené pracovní doby. Tuto dohodu však lze uzavřít jen s fyzickou osobou, která má statut studenta. Stejně jako v ČR musí být dohody uzavřeny písemně, jinak jsou neplatné. Slovenský zaměstnavatel může v případě potřeby s fyzickou osobou, která nemá statut studenta, uzavřít dohodu o provedení práce, která by neměla být sjednávána na opakující se činnosti, ale na konkrétní úkol a dohodu o pracovní činnosti, která se může využít pro opakující se činnosti, ale je limitována 10 hodinami týdně. Větší pravidelný rozsah práce je povolen pouze studentům. K žádné z dohod není povinen zaměstnavatel vystavit potvrzení o zaměstnání. V tomto je velká výhoda oproti české legislativě, dle níž musí zaměstnavatel vystavovat potvrzení o zaměstnání i u dohod o pracích mimo pracovní poměr. De facto to znamená vystavení potvrzení o zaměstnání i u dohody trvající byť jeden den. Což českého zaměstnavatele zatěžuje zbytečnou administrativou. Další výhodou je, že z těchto dohod se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění, pouze pojištění garanční a úrazové.

Dalším podstatným rozdílem jsou ustanovení týkající se nároku na **dovolenou**. Základní výměra je nejméně čtyři týdny. Zaměstnanec, který do konce roku dosáhne 33 let věku, má nárok na dovolenou ve výměře nejméně pět týdnů. V tomto došlo k posunu a snížení administrativy zaměstnavatele oproti minulosti, kdy musel zaměstnavatel zkoumat předchozí délku trvání pracovních poměrů, včetně případných náhradních dob, která pro nárok na zvýšenou výměru musela dosáhnout alespoň 15 let. Český zaměstnavatel v soukromém sektoru nemá povinnost poskytnout dovolenou vyšší než 4 týdny. Vyšší dovolená je vnímána jako určitý nadstandard. Vyšší výměru dovolené poskytují svým zaměstnancům pouze větší společnosti, u nichž jsou zřízeny zaměstnanecké odbory. Případně zahraniční zaměstnavatelé. Čeští zaměstnavatelé obecně nevyužívají benefitů jako určitý kredit zaměstnavatele a vyjádření loajálnosti k zaměstnancům. K tomu přispívá vysoká nezaměstnanost a

ekonomická krize, nenutí je k tomu ani případná konkurence jiných zaměstnavatelů. Toto se ovšem dle jednotlivých regionů odlišuje. Jiná situace je v Praze, kde zaměstnavatelé mohou mít problém nalézt kvalitního zaměstnance, a to je nutí nabízet více než ostatní.

Podobná situace je u poskytnutí stravy (stravenek) a tvorby sociálního fondu. V ČR je poskytnutí stravenek v soukromém sektoru pouze nadstandard, kdežto na Slovensku je tato povinnost ukládána zaměstnavateli zákonem.

Na Slovensku je rovněž zaručena minimální mzda a minimální mzdové nároky, které se oproti českým úrovním zaručené mzdy liší způsobem výpočtu a počtem stupňů (skupin prací). § 120 ZP.

Tabulka 3.1 Koeficienty minimální mzdy

Stupeň	Koeficient minimální mzdy
1	1,00
2	1,20
3	1,40
4	1,60
5	1,80
6	2,00

Zdroj: vlastní zpracování

3.2 Sociální pojištění

Sociální pojištění je na Slovensku upraveno především zákonem č. 461/2003 Z.z. o sociálním pojištění. Pojistné se zaokrouhluje na nejbližší euro-centy dolů. Sociální pojištění se dělí

- nemocenské pojištění
- důchodové pojištění
- úrazové pojištění
- garanční pojištění
- pojištění v nezaměstnanosti

Tabuľka 3.2. Odvody na Slovensku dle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení

	Nemocenské pojištění	Důchodové pojištění – starobní	Důchodové pojištění - invalidní	Pojištění v nezaměstnanosti	Garanční pojištění	Úrazové pojištění	Rezervní fond	Zdravotní pojištění	Celkem
Výše pojistného zaměstnance	1,40%	4,00%	3,00%	1,00%	-	-	-	4,00%	13,40%
Výše pojistného zaměstnavatele	1,40%	14,00%	3,00%	1,00%	0,25%	0,80%	4,75%	10,00%	35,20%
CELKEM	2,80%	18,00%	9,00%	2,00%	0,25%	0,80%	4,75%	14,00%	48,60%
Maximální VZ	1 153,50 €	3 076,00 €	3 076,00 €	3 076,00 €	1 153,5 €	-	3 076,00 €	2 307,0 €	

Zdroj: vlastní zpracování

3.3 Nemocenské pojištění

Pojistné na nemocenské pojištění je pro zaměstnance i zaměstnavatele ve výši 1,4 % z vyměřovacího základu. **Minimální vyměřovací základ** pro zaměstnance není určen. **Maximální vyměřovací základ** zaměstnance je 1,5 násobek jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu, který platil v kalendářním roce, který o dva roky předcházel roku, za který se platí pojistné na nemocenské pojištění.²⁷

Dávky nemocenského pojištění vyplácené z tohoto pojištění se od českých dávek neliší. Rozdílný je nárok na nemocenské, který zaměstnanci vzniká od 11. dne trvání pracovní neschopnosti. Zaměstnanec, jenž onemocní v ochranné lhůtě, má nárok na nemocenskou dávku první den pracovní neschopnosti. Zaměstnanec nezůstane bez příjmu jako v případě českého zaměstnance, který po skončení pracovního poměru nemá v prvních 21 dnech nemoci nárok na náhradu mzdy ani nemocenské dávky. Náhrada mzdy za první dny pracovní neschopnosti se liší. Český zaměstnavatel poskytuje náhradu mzdy v prvních 21 dnech nemoci jen za **pracovní dny**, z toho náhrada mzdy za první tři pracovní dny je nulová. Od 4. do 21. dne ve výšce 60 % redukovaného VZ zaměstnance. Slovenský zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradu mzdy za 10 **kalendářních dnů** trvání pracovní neschopnosti. Z toho za první tři dny trvání pracovní neschopnosti 25 % DVZ zaměstnance. Od 4. do 10. dne 55 % DVZ zaměstnance²⁸. Pojetí DVZ používaného pro výpočet náhrad se na Slovensku a v ČR liší. V ČR se používá pro výpočet náhrad průměrný výdělek. Na Slovensku je DVZ

²⁷ § 138 odst. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

²⁸ §7, § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

podíl součtu vyměřovacích základů na placení pojistného na nemocenské pojištění a počtu dní rozhodného období.

3.3.1 Náhrady mzdy za pracovní neschopnost - příklad

Nemoc trvá 10 kalendářních dnů, pracovní rozvrh zaměstnance pondělí až pátek 8 hodin. **DVZ 400 Kč, hodinový VZ 50 Kč.**

Česká republika:

1. až 3. den (pracovní dny = kalendářní dny), náhrada **0 Kč**. 4. až 10. kalendářní den (pět pracovních dnů). Redukovaný hodinový VZ činí 27 Kč (redukce 90 % z HVZ, tj. 45 Kč, z toho náhrada 60 %, tj. 27 Kč). Celková náhrada **1080 Kč**
(5 dnů · 8 hodin · 27 Kč = 1 080 Kč)

Slovenská republika:

1. až 3. kalendářní den, 25 % z DVZ, tj. 100 Kč, náhrada za první tři dny činí 300 Kč, (3 dny · 100 Kč = 300 Kč). 4. až 10. kalendářní den, 55 % z DVZ, tj. 220 Kč, náhrada za 4. až 10. den činí 1 540 Kč, (7 dnů · 220 Kč = 1 540 Kč). Celková náhrada **1 840 Kč**.

Pro výpočet byl použit výdělek blízký se minimální mzdě. Při použití vyšších výdělků se bude rozdíl mezi náhradami zvyšovat, jelikož na Slovensku nedochází k redukcí vyměřovacího základu.

Z toho vyplývá, že slovenský zaměstnavatel vyplácí náhrady mzdy za pracovní neschopnost zaměstnanci za všechny kalendářní dny pracovní neschopnosti, český zaměstnavatel v tomto případě jen za 5 kalendářních dnů. Rozdíl může být dle plánovaných směn českého zaměstnance ještě větší. Český zaměstnanec dostane za nemocenskou méně než slovenský, první tři pracovní dny je dokonce bez příjmu.

3.4 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění se na Slovensku dále dělí na pojištění starobní a invalidní. Starobní pojištění, slouží jako pojištění na zabezpečení příjmu ve stáří a pro případ úmrtí. Invalidní pojištění je pojištění pro případ poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku nepříznivého zdravotního stavu pojištěnce a pro případ úmrtí.²⁹ Tato definice se od české liší v rozsahu pojištění, kdy se slovenské pojištění týká i případu úmrtí pojištěnce. **Výše starobního pojištění** je pro zaměstnance, který není spořitel 4 % z vyměřovacího základu.

²⁹ §2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

Zaměstnavatel za takového zaměstnance odvádí 14 % z vyměřovacího základu. Zaměstnanec, který je spořitel, platí pojistné ve výši 5 % z vyměřovacího základu. Zaměstnavatel za zaměstnance, který je spořitel, odvádí 5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. **Spořitel** je dle zákona o starobním důchodovém spoření, fyzická osoba, které vznikla první účast na starobním důchodovém spoření, nebo poživatel starobního důchodu nebo předčasného starobního důchodu jako disponibilního přebytku.³⁰ **Výše invalidního pojištění** je pro zaměstnance i zaměstnavatele 3 % z vyměřovacího základu. Invalidní pojištění neplatí zaměstnanec, který má přiznán starobní důchod nebo předčasný starobní důchod. Na Slovensku je již možné odvádět část pojistného do tzv. druhého pilíře, tuto možnost budou mít zaměstnanci v ČR od roku 2013.

Minimální vyměřovací základ pro zaměstnance není určen. **Maximálním vyměřovacím základem** zaměstnance je čtyřnásobek jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu, který o dva roky předcházet kalendářnímu roku, ve kterém se platí pojistné na důchodové pojištění.³¹ Vyměřovacím základem zaměstnavatele je vyměřovací základ zaměstnance.

3.5 Úrazové pojištění

Úrazové pojištění slouží stejně jako v ČR pro případ poškození zdraví nebo úmrtí v důsledku pracovního úrazu a choroby z povolání. **Sazby pojistného** na úrazové pojištění dle zákona o sociálním pojištění, jsou rozděleny do deseti tříd. Přirazení do dané třídy se určuje v závislosti na rizikovitosti jednotlivých skupin ekonomických prací dle klasifikace ekonomických činností. K pojistnému se připočítá přírážka nebo sleva na pojistné. Pokud je zjištěná procentní úroveň rizika vyšší než průměrná hodnota vypočítaná za celou skupinu zaměstnavatelů, zařazených ve stejné skupině, podle odvětvové klasifikace ekonomických činností, připočítá se k pojistnému přírážka ve výši 1 až 4 %. Pokud je procentní úroveň rizika zjištěná nižší než průměrná hodnota vypočítaná za celou skupinu zaměstnavatelů, zařazených ve stejné skupině, podle odvětvové klasifikace ekonomických činností, odečte se od pojistného sleva ve výši 0,5 až 2 %. Pro zjištění bezpečnostního rizika u zaměstnavatele se použijí statistické údaje o počtu pracovních úrazů, smrtelných pracovních úrazů, nemocí

³⁰ §6 a 32 zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dochodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

³¹ § 138 odst. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

z povolání a závažných pracovních úrazů a nemocí z povolání.³² Platnost těchto ustanovení je dle přechodných ustanovení odložena do 31. 12. 2013. Pojistné se nadále počítá ve výšce 0,8 % z VZ. Nepoužijí se rovněž ustanovení o přírážkách a slevách na pojistné.³³ **Vyměřovacím základem** zaměstnance i zaměstnavatele je příjem ze závislé činnosti zaměstnance. Do vyměřovacího základu se zahrnují i příjmy z dohod konaných mimo pracovní poměr. **Minimální a maximální vyměřovací základ** určen není.

3.6 Garanční pojištění

Garanční pojištění je pojištění pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele na uspokojení nároků zaměstnance a na úhradu příspěvků na starobní důchodové pojištění nezaplacených zaměstnavatelem do základního fondu příspěvků na starobní důchodové spoření³⁴. Takto definované pojištění zákon v ČR nezná. Garanční pojištění platí pouze zaměstnavatel ve výši 0,25 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Do vyměřovacího základu se zahrnují i příjmy z dohod konaných mimo pracovní poměr. **Minimální vyměřovací základ** určen není. **Maximální vyměřovací základ** je 1,5 násobek jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu, který platil v kalendářním roce, který o dva roky předcházel roku, za který se platí pojistné na garanční pojištění.³⁵

3.7 Pojištění v nezaměstnanosti

Pojištění v nezaměstnanosti slouží stejně jako v ČR pro případ ztráty příjmu z činnosti zaměstnance v důsledku nezaměstnanosti a na zabezpečení příjmu v důsledku nezaměstnanosti³⁶. Výše pojistného je pro zaměstnance i zaměstnavatele 1 % z vyměřovacího základu zaměstnance. **Minimální vyměřovací základ** pro zaměstnance není určen. **Maximálním vyměřovacím základem** zaměstnance čtyřnásobek jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu, který o dva roky předcházel kalendářnímu roku, ve kterém se platí pojistné na důchodové pojištění.³⁷ Vyměřovacím základem zaměstnavatele je vyměřovací základ zaměstnance.

³² § 133, § 134 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálním poistení, v znení neskorších predpisov

³³ § 293 by zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

³⁴ §2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

³⁵ § 138 odst. 6, zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

³⁶ § 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

³⁷ § 138 odst. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

3.8 Rezervní fond solidarity

Rezervní fond solidarity je určený pro vyplácení dávek, na jejichž úhradu není dostatek finančních prostředků v příslušném základním fondu a na úhradu škody dle zákona č. 43/2004 Z. z. o starobním důchodovém pojištění. Pojistné do rezervního fondu solidarity platí pouze zaměstnavatel ve výši 4,75% z vyměřovacího základu zaměstnance. **Minimální vyměřovací základ** pro zaměstnance není určen. **Maximálním vyměřovacím základem** zaměstnance je čtyřnásobek jedné dvanáctiny všeobecného vyměřovacího základu, který o dva roky předcházeli kalendářnímu roku, ve kterém se platí pojistné na důchodové pojištění.³⁸ Vyměřovacím základem zaměstnavatele je vyměřovací základ zaměstnance.

3.9 Zdravotní pojištění

Systém zdravotního pojištění je na Slovensku upravuje zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotním pojištění. Zaměstnanec i zaměstnavatel platí pojištění z vyměřovacího základu zaměstnance.

Vyměřovacím základem zaměstnance i zaměstnavatele pro účely zdravotního pojištění, je příjem ze závislé činnosti. Do vyměřovacího základu se nezahrnují příjmy z dohod konaných mimo pracovní poměr. Vyměřovací základ se zaokrouhluje na nejbližší euro centy dolů. **Minimální vyměřovací základ** platí pro osoby samostatně výdělečně činné a pojištěnce, kteří jsou veřejně zdravotně pojištěni, ale nejsou zaměstnancem, OSVČ nebo osobou, za kterou je plátcem pojistného stát. Minimálním základem je 44,2 % z průměrné měsíční mzdy. Tento minimální základ se poměrově snižuje za dny, po které byl pojištěnec, považován za osobu, za kterou platí pojistné stát. **Maximálním vyměřovacím základem**, je 36 násobek průměrné měsíční mzdy zjištěné statistickým úřadem za kalendářní rok, předcházející dva roky rozhodnému období.³⁹ Minimální vyměřovací základ neplatí oproti ČR pro zaměstnance. Tito odvádí pojištění z příjmu, kterého v rozhodném období dosáhnou. Maximální vyměřovací základ je nižší než v ČR, kde je ve výši 72 násobku průměrné mzdy. **Stát** je na Slovensku plátcem pojistného např. za nezaopatřené dítě, fyzickou osobu, která pobírá důchod mimo pobírání vdovského, vdoveckého důchodu, fyzickou osobu, která pobírá rodičovský příspěvek. Definice osob, za které platí pojistné stát, se v zásadě od českého pojetí

³⁸ § 138 odst. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

³⁹ § 13 odst. 9, zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

neodlišuje. Rozdílná je definice nezaopatřenosti dítěte, kdy se za nezaopatřené dítě považuje fyzická osoba do dovršení věku 30 let. Nejdéle do získání vysokoškolského vzdělání druhého stupně, nesmí jít ovšem o kombinovanou formu studia. To je oproti ČR odlišné, jelikož v ČR je stát plátcem pojistného i za tohoto pojištěnce. Liší se také dosažení věku třiceti let pro zařazení do státní kategorie v případě studia oproti dvaceti šesti let v ČR. Fyzická osoba, která osobně a celodenně pečuje o dítě, je na Slovensku zařazená do státní kategorie do dovršení šesti let věku dítěte. V ČR do dosažení sedmi let věku dítěte. Rozdílné je, rovněž zařazení do státní kategorie osob, kteří onemocní. Na Slovensku je plátcem pojistného stát za fyzickou osobu, která pobírá náhradu příjmu, nemocenské, ošetřovné, mateřské. Za fyzickou osobu, které zanikl nárok na nemocenské po uplynutí podpůrného období a které trvá pracovní neschopnost. Za fyzickou osobu, které zanikl nárok na ošetřovné a u které potřeba ošetřování nadále trvá.⁴⁰ V ČR je stát plátcem pojistného za fyzické osoby, kteří jsou příjemci dávek nemocenského pojištění. V ČR může nastat situace, kdy fyzická osoba, která ukončí zaměstnání a je po část měsíce v pracovní neschopnosti, není zbytek měsíce vedena v kategorii za kterou je plátce pojistného stát, nemá zaměstnavatele a není OSVČ, si musí za celý tento měsíc, tedy i za dny nemoci doplatit zdravotní pojištění. Na Slovensku situace, kdy fyzická osoba v pracovní neschopnosti je bez příjmu, navíc si musí doplatit zdravotní pojištění, nemůže nastat.

3.9.1 Příklad výpočtu doplatku zdravotního pojištění v ČR

Zaměstnanci končí pracovní poměr na dobu určitou 29. 2. 2012. Zaměstnanec je od 29. 2. 2012 v pracovní neschopnosti. Náhrada příjmu 0 Kč. Nárok na nemocenské dávky od 21. 3. 2012. Pracovní neschopnost ukončena 20. 3. 2012. Nástup do nového zaměstnání 1. 4. 2012. V měsíci březnu 2012 je tato osoba považována za osobu bez zdanitelných příjmů a za tento měsíc musí odvézt zdravotní pojištění ve výši 1 080 Kč.

3.9.2 Výše pojistného

Zaměstnanec platí na Slovensku pojistné ve výši 4 % z vyměřovacího základu, zaměstnavatel platí pojistné ve výši 10 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Pokud jde o osobu se zdravotním postižením, platí zaměstnanec pojistné ve výši 2 % z vyměřovacího

⁴⁰ §11 odst. 7 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

základu, zaměstnavatel platí pojistné ve výši 5 % z vyměřovacího základu zaměstnance se zdravotním postižením. Za osobu se zdravotním postižením, se považuje fyzická osoba, která je uznána invalidní nebo s těžkým zdravotním postižením, kde míra funkční poruchy je nejméně 50 %. Snížená sazba pojistného se za tyto osoby uplatní v kalendářním měsíci, ve kterém byla tato osoba považována za osobu se zdravotním postižením alespoň jeden den.⁴¹

V ČR existuje z hlediska sníženého odvodu zdravotního pojištění pro zaměstnance i zaměstnavatele výhoda sníženého vyměřovacího základu u osob, kterým byl přiznán invalidní důchod. Podmínkou je, že jde o zaměstnance zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením (chráněná dílna), z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců. Vyměřovacím základem je pro zaměstnance i zaměstnavatele částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.⁴² Pro rok 2012 je to částka 5 355 Kč. To odpovídá odvodu pojistného ve výši 723 Kč. V ČR si může uplatnit invalidní důchodce dle výše postižení slevy na dani a to slevu na invaliditu I. a II. stupně, slevu na invaliditu III. stupně a slevu na dani pro držitele průkazu ZTP/P.

3.9.3 Roční zúčtování zdravotního pojištění

Roční zúčtování zdravotního pojištění se v ČR neprovádí, na Slovensku došlo k zásadní změně, kdy za rok 2011 zúčtování neprovádí zaměstnavatel jako v minulosti, ale zdravotní pojišťovna. Zaměstnavatel je povinen zaslat zdravotní pojišťovně podklady k provedení zúčtování do 28. 2. daného roku.

3.10 Dan z příjmů fyzických osob

Základním zákonem je především zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmů. Další ustanovení týkající se dani z příjmů fyzických osob, např. povinnost podat daňové přiznání, najdeme v zákoně č. 511/1992 Z. z. o správě daní a poplatků. Příjmy, které se zahrnují do vyměřovacího základu, se v zásadě neliší, jde o příjmy ze závislé činnosti, podnikání, z kapitálového majetku nebo ostatní příjmy. Stejně jako v ČR se za příjem považuje 1% ze vstupní ceny vozidla, poskytnutého pro soukromé účely. Vyměřovacím základem

⁴¹ §12 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení nejskorších predpisov

⁴² § 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

zaměstnanec je jeho hrubá mzda, nenavyšuje se o pojistné, které je povinen odvést zaměstnavatel. To odpovídá vyměřovacímu základu, který byl v ČR používán před zavedením superhrubé mzdy. **Výška daně je o 4 % vyšší než v ČR, a to 19 % z VZ.** Stejně jako v ČR jde o regresivní zdanění, tzv. rovnou daň. Na Slovensku nemůže poplatník uplatnit nezdaniitelné částky na dary, úroky z úvěru, zaplacené pojistné na důchodové nebo životní pojištění. Nemůže uplatnit slevu na invaliditu ani slevu na studium. Na Slovensku může poplatník daně z příjmu fyzických osob uplatnit nezdaniitelnou část základu daně na poplatníka, na manželku, zaměstnaneckou prémii a slevu na dani na dítě - daňový bonus.

3.10.1 Nezdaniitelné část základu daně na poplatníka

Nezdaniitelná část ZD se liší dle základu daně poplatníka v příslušném zdaňovacím období, základ daně se poměruje s částkou životního minima, platného k 1. 1. daného zdaňovacího období. Je-li ZD nižší nebo roven 100 násobku životního minima, je nezdaniitelná část daně na poplatníka rovna 19,2 násobku životního minima. Pokud je dosažený ZD vyšší než 100 násobek životního minima, je nezdaniitelná část daně na poplatníka rovna rozdílu 44,2 násobku a jedné čtvrtiny základu daně, je-li tato částka nižší než nula, rovná se nezdaniitelná částka nule. Poplatník si uplatní nezdaniitelnou částku měsíčně, k ročnímu přeučtování její výše dochází až při ročním zúčtování daně nebo podáním daňového přiznání. Výše nezdaniitelné měsíční částky pro rok 2012 je 303,72 Euro. Nezdaniitelnou část daně na manželku lze uplatnit až po skončení zdaňovacího období při ročním zúčtování daně nebo podáním daňového přiznání. Pokud je základ daně roven nebo nižší jak 176,8 násobek životního minima a manžel, manželka nemá příjmy, je nezdaniitelná část daně rovna 19,2 násobku životního minima. Pokud má manželka vlastní příjem, je nezdaniitelná část rovna rozdílu mezi 19,2 násobkem životního minima a vlastním příjmem manželky, manžela. Pokud vlastní příjem manželky přesáhne 19,2 násobek životního minima, rovná se nezdaniitelná část nule. Pokud je ZD vyšší než 176,8 násobek životního minima a manželka, manžel nemá vlastní příjem, rovná se nezdaniitelná částka rozdílu 63,4 násobku životního minima a jedné čtvrtiny ZD poplatníka. Pokud manželka, manžel má vlastní příjem, sníží se takto vypočítaná částka o tento příjem.⁴³ Toto pojetí se výrazně liší od české slevy na dani na poplatníka a slevy na dani na manželku. Výše sleva na dani na poplatníka i slevy na manžela, manželku je daná a

⁴³ § 11 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmoch, v znení neskorších predpisov

její plné vyčerpání závisí pouze na příjmu dosaženém v daném roce. Sleva na manželku je omezená dosažením vlastního příjmu manželky, který nesmí být vyšší jak 68 000 Kč. Výrazným rozdílem je, že nezdanitelnou část daně nemůže uplatnit poživatel starobního důchodu, pokud je výše důchodu vyšší než nezdanitelná část daně na poplatníka, o kterou se základ daně snižuje.

3.10.2 Zaměstnanecká prémie

Zaměstnanecká prémie je typ daňového zvýhodnění uplatňovaná formou slevy na dani. Jde o příspěvek ze státního rozpočtu sloužící jako dodatečná sociální pomoc pro zaměstnance, kteří pracují za mzdu blízkou mzdě minimální. Slevu je možno uplatnit až po skončení zdaňovacího období v daňovém přiznání nebo v ročním zúčtování daně.⁴⁴

3.10.3 Daňový bonus

Tuto sleva na dani lze stejně jako v ČR uplatnit na nezaopatřené dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti. Jde stejně jako v ČR o vyživované dítě poplatníka vlastní, osvojené nebo nahrazující péče rodičů. Slevu lze uplatnit již v měsíci, kdy se dítě narodilo, začalo studovat nebo bylo převzato do péče, ani tato definice se od české neliší. Rozdílné je však právo na uplatnění bonusu. Toto právo má, pokud se rodiče nedohodnou, matka dítěte. Výjimkou je pouze případ, kdy poplatník vyživuje dítě jen jeden nebo několik kalendářních měsíců, což může nastat např. v případě rozvodu rodičů. Dalším podstatným rozdílem je, že bonusy na děti si může uplatnit jen jeden z rodičů, není možné, aby si na jedno dítě uplatnila bonus matka a na druhé dítě otec dítěte, jak je v ČR běžné. Počet dětí pro uplatnění bonusu není na rozdíl od ČR nijak omezen, jediné omezení je ve výšce vypočítané daně, jelikož bonus lze přiznat jen do této výše. Pokud je vypočítaná výška daně za zdaňovací období nižší než výška uplatňovaného daňového bonusu, poplatník, který podává daňové přiznání, požádá místně příslušného správce daně o vyplacení rozdílu mezi částkou daňového bonusu a daní za příslušné zdaňovací období. Pro uplatnění slevy je nutno stejně jako v ČR dosáhnout alespoň šestinásobku minimální mzdy a stejně jako v ČR si poplatník může uplatnit bonus měsíčně i ročně. Výška daňového bonusu se odvíjí od výšky životního minima, které se valorizuje vždy s účinností od 1. července, což v důsledku znamená, že se výška

⁴⁴ TOMIOVÁ, Sandra. Příručka mzdovej účtovníčky 2011. 1. vyd. Žilina: Poradca 2011, ISBN 978-80-89213-87-0

bonusu v první a v druhé polovině roku liší. **Nezaopatřenost dítěte** se posuzuje dle zákona č. 600/2003 Z. z. o přídavku na dítě. Definice nezaopatřenosti dítěte je podobná jako v ČR. Jde o dítě po skončení povinné školní docházky, soustavně se připravující na budoucí povolání studiem. Nezletilé dítě, které po skončení povinné školní docházky dále nestuduje, se na rozdíl od ČR nepovažuje za nezaopatřené. Dle české legislativy se za nezaopatřené dítě považuje dítě do dovršení osmnácti let, byť ve studiu po skončení povinné školní docházky nepokračuje. Za nezaopatřené se považuje dítě do 25 let věku, což je o rok méně než v ČR a v případě denního studia doktorského studijního programu o 3 roky. Za studium není považováno externí studium na vysoké škole, na rozdíl od ČR, kdy není forma studia, kromě studia v doktorském studijním programu pro uplatnění slevy podstatná. Na slevu na dítě nemá poplatník nárok, pokud dítě již získalo vysokoškolské vzdělání druhého stupně nebo doba studia přesáhla standardní dobu dle studijního plánu.⁴⁵ Pravděpodobné je, že dítě, nestudující vysokou školu v prezenční formě, pracuje. Což znamená, že již má svoje příjmy a vyplacení daňových bonusů je zbytečný nadstandard. Nemůže se stát, aby bonus na dítě využíval rodič, jehož dítě opakovaně opakuje první ročník vysoké školy, přestupuje na jiné vysoké školy a využívá slev až do dovršení 26 let věku, jak je to možné v ČR. Což zabraňuje zneužívání slevy na dítě.

3.10.4 Roční zúčtování daně

Stejně jako v ČR musí o roční zúčtování u zaměstnavatele zaměstnanec požádat do 15. 2. následujícího kalendářního roku. Poplatník, mající příjmy jen ze závislé činnosti, kterému zaměstnavatel neprovede roční zúčtování daně, ať již z důvodu nepodání žádosti o provedení ročního zúčtování, nebo z důvodu nedodání podkladů nutných pro roční zúčtování daně, má povinnost podat daňové přiznání, pokud jeho příjmy přesáhnou za zdaňovací období částku přesahující 50 %, která je rovná nebo nižší než 100 násobek životního minima⁴⁶. Vzor výpočtu ročního zúčtování je uveden v příloze č. 2.

⁴⁵ TOMIOVÁ, Sandra. *Průručka mzdovej účtovníčky* 2011. 1. vyd. Žilina: Poradca 2011, ISBN 978-80-89213-87-0

⁴⁶ § 32, § 11 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z příjmoch, v znení neskorších predpisov

4. Praktická aplikace

V příkladech je použit kurz ČNB ze dne 2. 1. 2012, tj. 25,51 Kč /EUR. Srovnávána je minimální mzda. Minimální mzda na Slovensku je po přepočtu kurzem vyšší než v ČR, proto byla použita tato. Dále je srovnávána průměrná mzda, pro tento výpočet byla použita průměrná mzda v ČR v roce 2011 dle Českého statistického úřadu. Dále je srovnávána mzda ve výši 60 000 Kč, kterou je možno považovat za mírně nadprůměrnou a mzda ve výši 200 000 Kč, která je v ČR vysoce nadprůměrná. V příkladech je použita měsíční mzda, vždy u zaměstnance bezdětného, vyživujícího jedno dítě a vyživujícího dvě děti. V posledním odstavci je srovnání mezd invalidních osob.

4. 1. Srovnání minimální mzdy

<i>Tabulka 4.1 Hrubá mzda minimální, 0 dětí, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	8 347	Důchodové pojištění	543	1 795
Superhrubá mzda	10 334	Nemocenské pojištění	0	192
Daň	1 545	Na státní politiku zaměstnanosti	0	100
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	543	2 087
Daňové zvýhodnění	0	Zdravotní pojištění	376	751
Daňový bonus	0	Výsledná daň	0	neplatí
Čistá mzda	7 429	CELKEM	918	2 838

Zdroj: vlastní zpracování

<i>Tabulka 4.2 Hrubá mzda minimální, 1 dítě, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	8 347	Důchodové pojištění	543	1 795
Superhrubá mzda	10 334	Nemocenské pojištění	0	192
Daň	1 545	Na státní politiku zaměstnanosti	0	100
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	543	2 087
Daňové zvýhodnění	0	Zdravotní pojištění	376	751
Daňový bonus	1 117	Výsledná daň	0	neplatí
Čistá mzda	8 546	CELKEM	918	2 838

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.3 Hrubá mzda minimální, 2 děti, ČR			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	8 347	Důchodové pojištění	543	1 795
Superhrubá mzda	10 334	Nemocenské pojištění	0	192
Daň	1 545	Na státní politiku zaměstnanosti	0	100
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	543	2 087
Daňové zvýhodnění	0	Zdravotní pojištění	376	751
Daňový bonus	2 234	Výsledná daň	0	neplatí
Čistá mzda	9 663	CELKEM	918	2 838

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.4 Hrubá mzda minimální, 0 dětí, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	8 347	důchodové pojištění	334	1 168
Celková cena práce	11 284	invalidní pojištění	250	250
		pojištění v nezaměstnanosti	83	83
		nemocenské pojištění	117	117
		garanční pojištění	neplatí	21
		úrazové pojištění	neplatí	67
Rovná daň	7 229	rezervní fond	neplatí	396
Nezdanitelná část	7 748	Sociální pojištění CELKEM	784	2 102
daň z příjmů	0	zdravotní pojištění	334	835
Daňový bonus	0	Daň po slevách	0	neplatí
Čistá mzda	7 229	Celkem	1 118	2 937

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.5 Hrubá mzda minimální, 1 dítě, SK			zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	8 347	důchodové pojištění	334	1 168
Celková cena práce	11 284	invalidní pojištění	250	250
		pojištění v nezaměstnanosti	83	83
		nemocenské pojištění	117	117
		garanční pojištění	neplatí	21
		úrazové pojištění	neplatí	67
Rovná daň	7 229	rezervní fond	neplatí	396
Nezdanitelná část	7 748	Sociální pojištění CELKEM	784	2 102
daň z příjmů	0	zdravotní pojištění	334	835
Daňový bonus	523	daň po slevách	0	neplatí
Čistá mzda	7 752	Celkem	1 118	2 937

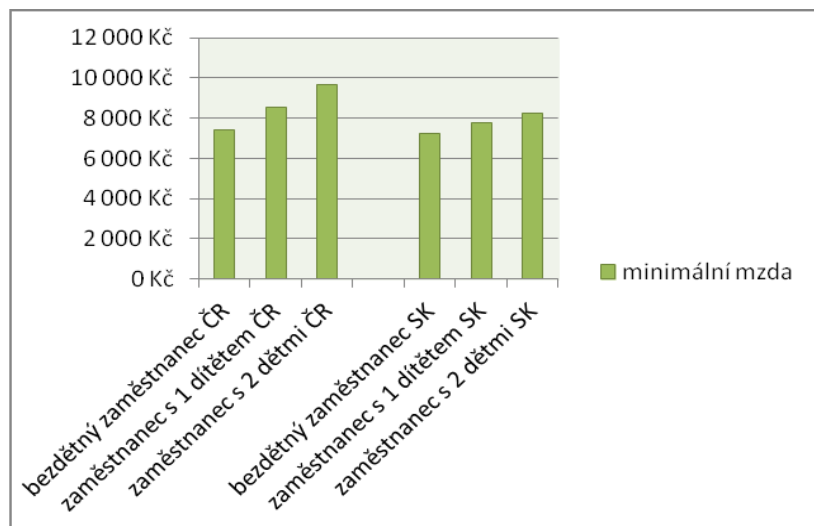
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.6 Hrubá mzda minimální, 2 děti, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	8 347	důchodové pojištění	334	1 168
Celková cena práce	11 284	invalidní pojištění	250	250
		pojištění v nezaměstnanosti	83	83
		nemocenské pojištění	117	117
		garanční pojištění	neplatí	21
		úrazové pojištění	neplatí	67
Rovná daň	7 229	rezervní fond	neplatí	396
Nezdanitelná část	7 748	Sociální pojištění CELKEM	784	2 102
daň z příjmů	0	zdravotní pojištění	334	835
Daňový bonus	1 046	Daň po slevách	0	neplatí
Čistá mzda	8 275	Celkem	1 118	2 937

Zdroj: vlastní zpracování

Ze srovnání vyplývá, že minimální mzda zaměstnance v ČR podléhá menšímu zdanění než na Slovensku, zaměstnanec má ve všech případech vyšší čistou mzdu. Odvody zaměstnavatele jsou na Slovensku nepatrně vyšší. Rozdíl se zvyšuje s počtem uplatněných dětí, jelikož sleva na dítě je na Slovensku nižší než v ČR.

Graf 4.1 Srovnání minimální mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Srovnání průměrné mzdy

<i>Tabulka 4.7 Hrubá mzda průměrná, 0 dětí, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	24 319	Důchodové pojištění	1 581	5 229
Superhrubá mzda	32 587	Nemocenské pojištění	0	559
Daň	4 890	Na státní politiku zaměstnanosti	0	292
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	1 581	6 080
Daňové zvýhodnění	0	Zdravotní pojištění	1 094	2 189
Daňový bonus	0	Výsledná daň	2 820	Neplatí
Čistá mzda	18 824	CELKEM	5 495	8 268

Zdroj: vlastní zpracování

<i>Tabulka 4.8 Hrubá mzda průměrná, 1 dítě, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	24 319	Důchodové pojištění	1 581	5 229
Superhrubá mzda	32 587	Nemocenské pojištění	0	559
Daň	4 890	Na státní politiku zaměstnanosti	0	292
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	1 581	6 080
Daňové zvýhodnění	1 117	Zdravotní pojištění	1 094	2 189
Daňový bonus	0	Výsledná daň	1 703	neplatí
Čistá mzda	19 941	CELKEM	4 378	8 268

Zdroj: vlastní zpracování

<i>Tabulka 4.9 Hrubá mzda průměrná, 2 děti, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	24 319	Důchodové pojištění	1 581	5 229
Superhrubá mzda	32 587	Nemocenské pojištění	0	559
Daň	4 890	Na státní politiku zaměstnanosti	0	292
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	1 581	6 080
Daňové zvýhodnění	2 234	Zdravotní pojištění	1 094	2 189
Daňový bonus	0	Výsledná daň	586	Neplatí
Čistá mzda	21 058	CELKEM	3 261	8 268

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.10 Hrubá mzda průměrná, 0 dětí, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	24 319	důchodové pojištění	973	3 405
Celková cena práce	32 879	invalidní pojištění	729	729
		pojištění v nezaměstnanosti	243	243
		nemocenské pojištění	340	340
		garanční pojištění	neplatí	61
		úrazové pojištění	neplatí	195
Rovná daň ZD	21 061	rezervní fond	neplatí	1 155
Nezdanitelná část	7 748	Sociální pojištění CELKEM	2 285	6 128
daň z příjmů ZD	13 313	zdravotní pojištění	973	2 432
Daňový bonus	0	daň po slevách	2 529	neplatí
Čistá mzda	18 532	Celkem	5 787	8 560

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.11 Hrubá mzda průměrná, 1 dítě, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	24 319	důchodové pojištění	973	3 405
Celková cena práce	32 879	invalidní pojištění	729	729
		pojištění v nezaměstnanosti	243	243
		nemocenské pojištění	340	340
		garanční pojištění	neplatí	61
		úrazové pojištění	neplatí	195
Rovná daň ZD	21 061	rezervní fond	neplatí	1 155
Nezdanitelná část	7 748	Sociální pojištění CELKEM	2 285	6 128
daň z příjmů ZD	13 313	zdravotní pojištění	973	2 432
Daňový bonus	523	daň po slevách	2 529	neplatí
Čistá mzda	19 055	Celkem	5 787	8 560

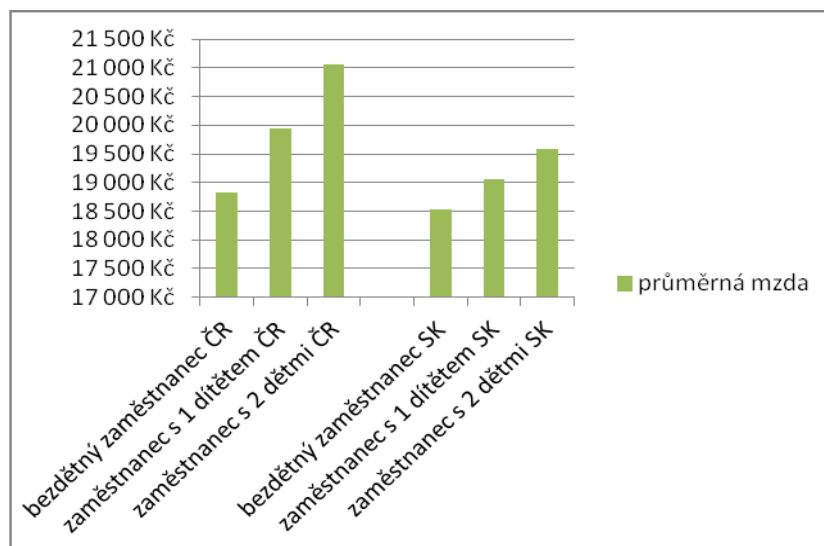
Zdroj: vlastní zpracování

<i>Tabulka 4.12 Hrubá mzda průměrná, 2 děti, SK</i>			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	24 319	důchodové pojištění	973	3 405
Celková cena práce	32 879	invalidní pojištění	729	729
		pojištění v nezaměstnanosti	243	243
		nemocenské pojištění	340	340
		garanční pojištění	neplatí	61
		úrazové pojištění	neplatí	195
Rovná daň ZD	21 061	rezervní fond	neplatí	1 155
Nezdanitelná část	7 748	Sociální pojištění CELKEM	2 285	6 128
daň z příjmů ZD	13 313	zdravotní pojištění	973	2 432
Daňový bonus	1 046	daň po slevách	2 529	neplatí
Čistá mzda	19 578	Celkem	5 787	8 560

Zdroj: vlastní zpracování

Ze srovnání vyplývá, že průměrná mzda zaměstnance v ČR podléhá menšímu zdanění než na Slovensku, zaměstnanec má ve všech případech vyšší čistou mzdu. Rozdíl je podobný jako u minimální mzdy. Odvody zaměstnavatele jsou na Slovensku vyšší, daňové zvýhodnění na dítě nižší.

Graf 4.2 Srovnání průměrné mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

4.3 Srovnání mzdy ve výši 60 000 Kč

<i>Tabulka 4.13 Hrubá mzda 60 000 Kč, 0 dětí, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000	Důchodové pojištění	3 900	12 900
Superhrubá mzda	80 400	Nemocenské pojištění	0	1 380
Daň	12 060	Na státní politiku zaměstnanosti	0	720
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	3 900	15 000
Daňové zvýhodnění	0	Zdravotní pojištění	2 700	5 400
Daňový bonus	0	Výsledná daň	9 990	neplatí
Čistá mzda	43 410	CELKEM	16 590	20 400

Zdroj: vlastní zpracování

<i>Tabulka 4.14 Hrubá mzda 60 000 Kč, 1 dítě, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000	Důchodové pojištění	3 900	12 900
Superhrubá mzda	80 400	Nemocenské pojištění	0	1 380
Daň	12 060	Na státní politiku zaměstnanosti	0	720
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	3 900	15 000
Daňové zvýhodnění	1 117	Zdravotní pojištění	2 700	5 400
Daňový bonus	0	Výsledná daň	8 873	Neplatí
Čistá mzda	44 527	CELKEM	15 473	20 400

Zdroj: vlastní zpracování

<i>Tabulka 4.15 Hrubá mzda 60 000 Kč, 2 děti, ČR</i>			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000	Důchodové pojištění	3 900	12 900
Superhrubá mzda	80 400	Nemocenské pojištění	0	1 380
Daň	12 060	Na státní politiku zaměstnanosti	0	720
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	3 900	15 000
Daňové zvýhodnění	2 234	Zdravotní pojištění	2 700	5 400
Daňový bonus	0	Výsledná daň	7 756	neplatí
Čistá mzda	45 644	CELKEM	14 356	20 400

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.16 Hrubá mzda 60 000 Kč, 0 dětí, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000	důchodové pojištění	2 400	8 400
Celková cena práce	80 500	invalidní pojištění	1 800	1 800
		pojištění v nezaměstnanosti	600	600
		nemocenské pojištění	412	412
		garanční pojištění	neplatí	73
		úrazové pojištění	neplatí	2 850
Rovná daň ZD	52 434	rezervní fond	neplatí	480
Nezdanitelná část	4 728	Sociální pojištění CELKEM	5 212	14 615
daň z příjmů ZD	47 706	zdravotní pojištění	2 354	5 885
Daňový bonus	0	Daň po slevách	9 064	neplatí
Čistá mzda	43 370	Celkem	16 630	20 500

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.17 Hrubá mzda 60 000 Kč, 1 dítě, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000	důchodové pojištění	2 400	8 400
Celková cena práce	80 500	invalidní pojištění	1 800	1 800
		pojištění v nezaměstnanosti	600	600
		nemocenské pojištění	412	412
		garanční pojištění	neplatí	73
		úrazové pojištění	neplatí	2 850
Rovná daň ZD	52 434	rezervní fond	neplatí	480
Nezdanitelná část	4 728	Sociální pojištění CELKEM	5 212	14 615
daň z příjmů ZD	47 706	zdravotní pojištění	2 354	5 885
Daňový bonus	523	daň po slevách	9 064	neplatí
Čistá mzda	43 893	Celkem	16 630	20 500

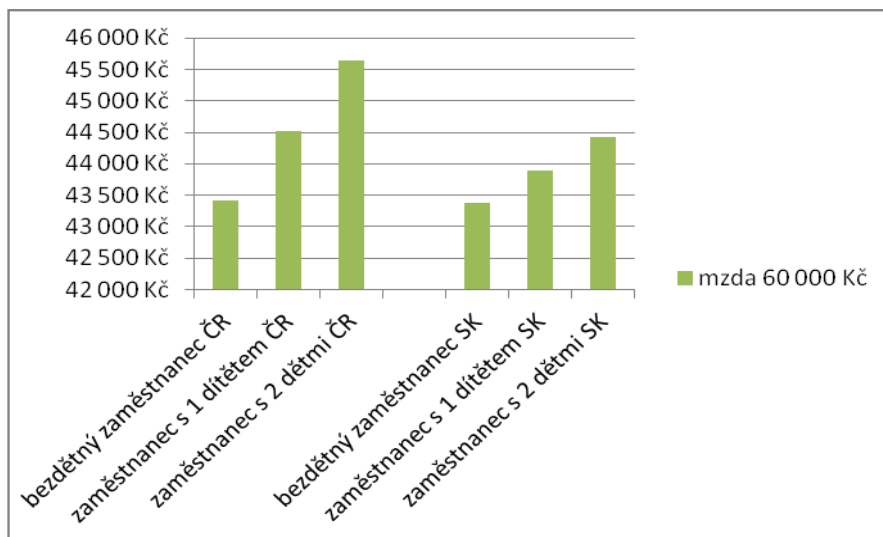
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.18 Hrubá mzda 60 000 Kč, 2 děti, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	60 000	důchodové pojištění	2 400	8 400
Celková cena práce	80 500	invalidní pojištění	1 800	1 800
		pojištění v nezaměstnanosti	600	600
		nemocenské pojištění	412	412
		garanční pojištění	neplatí	73
		úrazové pojištění	neplatí	2 850
Rovná daň ZD	52 434	rezervní fond	neplatí	480
Nezdanitelná část	4 728	Sociální pojištění CELKEM	5 212	14 615
daň z příjmů ZD	47 706	zdravotní pojištění	2 354	5 885
Daňový bonus	1 046	Daň po slevách	9 064	neplatí
Čistá mzda	44 416	Celkem	16 630	20 500

Zdroj: vlastní zpracování

Ze srovnání vyplývá, že mzda 60 000 Kč zaměstnance v ČR podléhá menšímu zdanění než na Slovensku, zaměstnanec má ve všech případech vyšší čistou mzdu. Odvody zaměstnavatele jsou na Slovensku nižší. Rozdíl je nepatrně menší než v předchozích případech.

Graf 4.3 Srovnání mzdy 60 000 Kč



Zdroj: vlastní zpracování

4.4. Srovnání mzdy ve výši 200 000 Kč

Tabulka 4.19 Hrubá mzda 200 000 Kč. 0 dětí, ČR			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	200 000	Důchodové pojištění	6 536	21 618
Superhrubá mzda	238 711	Nemocenské pojištění	0	2 313
Daň	35 820	Na státní politiku zaměstnanosti	0	1 207
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	6 536	25 137
Daňové zvýhodnění	0	Zdravotní pojištění	6 787	13 574
Daňový bonus	0	Výsledná daň	33 750	neplatí
Čistá mzda	152 927	CELKEM	47 073	38 711

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.20 Hrubá mzda 200 000 Kč. 1 dítě, ČR			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	200 000	Důchodové pojištění	6 536	21 618
Superhrubá mzda	238 711	Nemocenské pojištění	0	2 313
Daň	35 820	Na státní politiku zaměstnanosti	0	1 207
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	6 536	25 137
Daňové zvýhodnění	1 117	Zdravotní pojištění	6 787	13 574
Daňový bonus	0	Výsledná daň	32 633	Neplatí
Čistá mzda	154 044	CELKEM	45 956	38 711

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.21 Hrubá mzda 200 000 Kč. 2 děti, ČR			Zaměstnanec	Zaměstnavatel
Hrubá mzda	200 000	Důchodové pojištění	6 536	21 618
Superhrubá mzda	238 711	Nemocenské pojištění	0	2 313
Daň	35 820	Na státní politiku zaměstnanosti	0	1 207
Sleva na dani	2 070	Sociální pojištění CELKEM	6 536	25 137
Daňové zvýhodnění	2 234	Zdravotní pojištění	6 787	13 574
Daňový bonus	0	Výsledná daň	31 516	neplatí
Čistá mzda	155 161	CELKEM	44 839	38 711

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.22 Hrubá mzda 200 000 Kč, 0 dětí, SK

			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	200 000	důchodové pojištění	3 139	10 986
Celková cena práce	225 822	invalidní pojištění	2 354	2 354
		pojištění v nezaměstnanosti	785	785
		nemocenské pojištění	412	412
		garanční pojištění	neplatí	73
		úrazové pojištění	neplatí	1 600
Rovná daň ZD	190 957	rezervní fond	neplatí	3 727
Nezdanitelná část	0	Sociální pojištění CELKEM	6 690	19 937
daň z příjmů ZD	190 957	zdravotní pojištění	2 354	5 885
Daňový bonus	0	daň po slevách	36 282	neplatí
Čistá mzda	154 674	Celkem	45 326	25 822

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.23 Hrubá mzda 200 000 Kč, 1 dítě, SK

			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	200 000	důchodové pojištění	3 139	10 986
Celková cena práce	225 822	invalidní pojištění	2 354	2 354
		pojištění v nezaměstnanosti	785	785
		nemocenské pojištění	412	412
		garanční pojištění	neplatí	73
		úrazové pojištění	neplatí	1 600
Rovná daň ZD	190 957	rezervní fond	neplatí	3 727
Nezdanitelná část	0	Sociální pojištění CELKEM	6 690	19 937
daň z příjmů ZD	190 957	zdravotní pojištění	2 354	5 885
Daňový bonus	523	daň po slevách	36 282	neplatí
Čistá mzda	155 197	Celkem	45 326	25 822

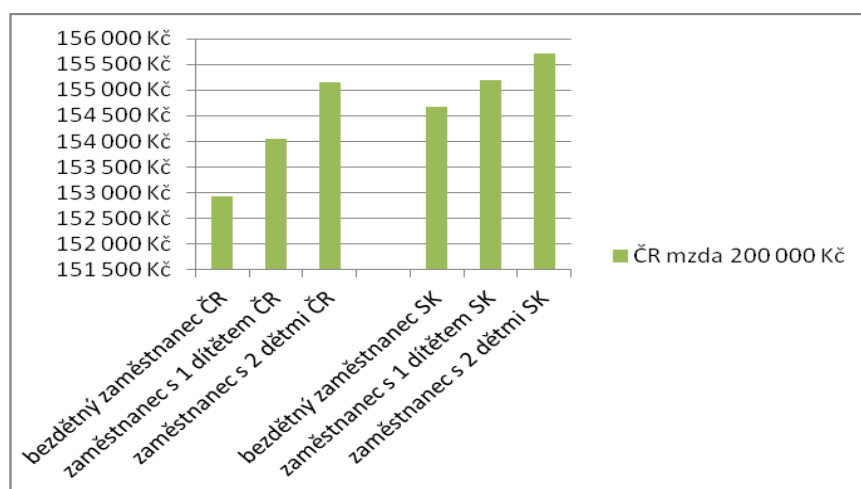
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 4.24 Hrubá mzda 200 000 Kč, 2 děti, SK			zaměstnanec	zaměstnavatel
Hrubá mzda	200 000	důchodové pojištění	3 139	10 986
Celková cena práce	225 822	invalidní pojištění	2 354	2 354
		pojištění v nezaměstnanosti	785	785
		nemocenské pojištění	412	412
		garanční pojištění	neplatí	73
		úrazové pojištění	neplatí	1 600
Rovná daň ZD	190 957	rezervní fond	neplatí	3 729
Nezdanitelná část	0	Sociální pojištění CELKEM	6 690	19 939
daň z příjmů ZD	190 957	zdravotní pojištění	2 354	5 885
Daňový bonus	1 046	daň po slevách	36 282	neplatí
Čistá mzda	155 720	Celkem	45 326	25 824

Zdroj: vlastní zpracování

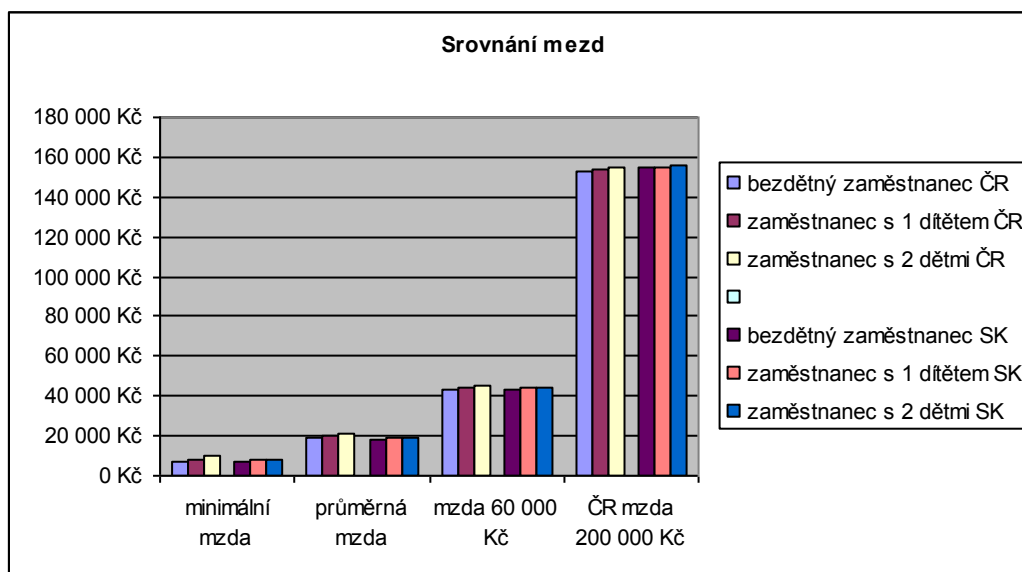
Ze srovnání vyplývá, že u hrubé mzdy 200 000 Kč zaměstnance je situace opačná, než v předchozích případech. Zaměstnanec má ve všech případech vyšší čistou mzdu na Slovensku, zdanění mzdy je tedy nižší. Důvodem je dosažení maximálních vyměřovacích základů, které jsou nižší než v ČR. Rozdíl je patrný, i když zaměstnanec na Slovensku již neuplatňuje, při takto vysoké mzdě, nezdanitelnou část pro slevu na dani. Odvody zaměstnavatele v ČR jsou výrazně vyšší než na Slovensku. Rozdíl v čisté mzdě je nejvyšší u zaměstnance, který neuplatňuje daňovou slevu na dítě. To je způsobeno nižší daňovou slevou na děti na Slovensku, oproti ČR.

Graf 4.4 Srovnání mzdy 200 000 Kč



Zdroj: vlastní zpracování

Graf 4.5 Celkové srovnání mezd



Zdroj: vlastní zpracování

4.5 Srovnání mezd osob zdravotně postižených

V ČR může osoba zdravotně postižená uplatnit slevy na dani. Osoba, která pobírá invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně může uplatnit slevu na dani ve výši 210 Kč měsíčně. K plnému uplatnění slevy při využití i základní slevy na poplatníka dochází při dosažení hrubé mzdy ve výši 11 343 Kč. Osoba, která pobírá invalidní důchod pro invaliditu III. stupně může ve mzdě uplatnit měsíční slevu ve výši 420 Kč. K plnému uplatnění slevy dochází při dosažení hrubé mzdy ve výši 12 388 Kč. Osoba, která je držitelem průkazu ZTP/P, může uplatnit slevu ve výši 1 345 Kč, a to v kombinaci se slevou na invaliditu III. stupně. K plnému uplatnění těchto slev dochází při dosažení hrubé mzdy ve výši 19 029 Kč.

Na Slovensku může poplatník, ale také jeho zaměstnavatel odvést pojistné zdravotní pojišťovně v poloviční procentní výši. U zaměstnance jde o procentní snížení ve výši 2 % z VZ a u zaměstnavatele ve výši 5 % z VZ.

Tabulka 4.25 Srovnání slev invalidních důchodců

		Chráněná dílna					
Hrubá mzda	ČR sleva zaměstnanec daň	ČR sleva zaměstnanec daň	ČR sleva zaměstnanec ZP	ČR sleva zaměstnanec CELKEM	ČR sleva zaměstnavatel ZP	SK sleva zaměstnanec ZP 2%	SK sleva zaměstnavatel ZP 5%
11 343 Kč	210 Kč	150	241	391	482	227 Kč	567 Kč
12 388 Kč	420 Kč	360	241	601	482	248 Kč	619 Kč
19 029 Kč	1 765 Kč	1695	241	1936	482	381 Kč	961 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Ze srovnání vyplývá, že u zaměstnance invalidního důchodce zaměstnaného v chráněné dílně, bude sleva vždy větší v ČR. Sleva na zaměstnance pobírající invalidní důchod I. stupně, je nižší než na Slovensku. U slevy pro invaliditu II. stupně a slevu pro držitele průkazu ZTP/P je sleva vyšší v ČR.

5. Závěr

Cílem bakalářské práce bylo porovnat a vyhodnotit výhody a nevýhody mzdových systémů v ČR a SR. Práce je rozdělena do několika samostatných kapitol. Druhá část je zaměřena na teoretické aspekty mzdové problematiky. Pracovněprávní problematiku, odvody na sociální a zdravotní pojištění a zdanění mezd. Třetí část je se zaměřena na odlišnosti v pracovněprávní problematice, odměňování zaměstnanců, v odvodech na zdravotní a sociální pojištění a ve zdanění mezd. Ze srovnání vyplývá, že na Slovensku je pracovněprávní problematika lépe vyřešena a je v některých aspektech výhodnější jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Slovenský zaměstnavatel má výběr ze tří dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti českému zaměstnavateli, který má jen dvě volby. Z těchto dohod na Slovensku se neodvádí zaměstnance zdravotní ani sociální pojištění, zaměstnavatel odvádí jen pojištění garanční a úrazové, v celkové výši 1,05 % z VZ. Potvrzení o zaměstnání se u těchto dohod na Slovensku nevystavuje. Zaměstnavatel není zatížen zbytečnou administrativou. Z hlediska zaměstnance je výhodný zákonem určený nárok na dovolenou. Zaměstnanec, který do konce roku dosáhne 33 let věku, má nárok na dovolenou ve výměře nejméně pět týdnů. Další výhodou slovenského zaměstnance je zákonem uložená povinnost poskytnutí stravy (stravenek) a tvorby sociálního fondu. Nevýhodou slovenského zaměstnavatele z hlediska odvodů na zdravotní a sociální pojištění je pak rozdělení sociálního pojištění na více složek a s tím spojená zvýšená administrativa pro vystavování měsíčních výkazů. Příloha výkazu pro sociální pojišťovnu navíc obsahuje rodné čísla všech zaměstnanců včetně vyměřovacích základů a odvodů na jednotlivá pojištění, oproti českému výkazu, který obsahuje jen celkový vyměřovací základ všech zaměstnanců zaměstnavatele. Velkou výhodou slovenského zaměstnanec je, že nezůstane bez příjmu v době pracovní neschopnosti. Zákon mu zaručuje příjem i v prvních třech pracovních dnech nemoci a rovněž v případě onemocnění v ochranné lhůtě. Celková výše odvodů na sociální a zdravotní pojištění z hrubé mzdy zaměstnance je vyšší na Slovensku. A to 35,2 % z VZ pro zaměstnavatele a 13,4 % z VZ pro zaměstnance. V ČR je odvod zaměstnavatele 34 % z VZ a zaměstnance 11 % z VZ. Vyměřovacím základem je v obou případech hrubá mzda zaměstnance. Na Slovensku je možno využít snížený procentní odvod na zdravotní pojištění invalidních zaměstnanců. Český invalidní zaměstnanec pak může využít slevy na dani, dle stupně postižení. Zaměstnanec na Slovensku má na výběr

méně slev na dani a nezdánitelných částí ZD. Toto je velká výhoda zaměstnance v ČR, který si může uplatnit nezdánitelnou část ZD z úroků z úvěru, ze zaplaceného pojištění na penzijní nebo životní připojištění, na darování krev či jiné zákonem určené dary. Může si také uplatnit slevu na studenta, na invaliditu. Český zaměstnanec si také může uplatnit slevu na studenta, případně daňový bonus na dítě, i u dálkové formy vysokoškolského studia, či při opětovném opakování studia. Z hlediska státu jde o přílišnou benevolenci a rozhazovačnost, vzhledem k současné ekonomické situaci.

Čtvrtá kapitola je zaměřena na praktickou aplikaci. Obsahuje výpočty mezd zaměstnance bezdětného, s jedním dítětem a se dvěma dětmi. Srovnávána je minimální mzda, průměrná mzda, mzda ve výši 60 000 Kč a mzda ve výši 200 000 Kč. Poslední aplikovaným příkladem je mzda invalidního zaměstnance. Ze srovnání vyplývá, že u mzdy do výše 60 000 Kč dochází k vyšším odvodům na sociální a zdravotní pojištění vždy u zaměstnavatele i zaměstnance na Slovensku. U mzdy ve výši 200 000 Kč, je situace obrácená, vyšší odvody ze mzdy odvádí zaměstnavatel a zaměstnanec v ČR. Svou roli zde sehrály maximální vyměřovací základy, které jsou na Slovensku nižší než v ČR. Ze srovnání maximálních vyměřovacích základů vyplývá, že v ČR je vyšší maximální vyměřovací základ na zdravotní pojištění než na pojištění sociální. Výše odvedeného zdravotního pojištění nemá vliv na poskytnutou zdravotní péči. Ta je stejná pro občana, který odvádí zdravotní pojištění v maximální výši, tak i pro občana, který odvádí pojištění v minimální výši. Na rozdíl od pojištění sociálního, kde výše odvedeného pojistného, ovlivňuje výši dávek vyplácených z tohoto pojištění. Vyšší strop na zdravotní pojištění je výhodný pouze z hlediska odvodu do státního rozpočtu. Tento trend, bude nejspíše následovat i v dalších letech, kdy je plánováno zvýšení odvodu na zdravotní pojištění o 2 % z hrubé mzdy zaměstnance a zrušení maximálního VZ pro zdravotní pojištění. Na Slovensku je nejvyšší strop na důchodové pojištění, následuje maximální VZ na zdravotní pojištění a maximální VZ na nemocenské pojištění. Ze srovnání mzdy invalidního zaměstnance vyplývá, že záleží na stupni postižení. Pokud jde o zaměstnance, který je zaměstnán v chráněné dílně, je sleva vždy výhodnější pro zaměstnance i zaměstnavatele v ČR. Na Slovensku jsou zaměstnanci lépe chráněni zákonem, zvláště s nižšími příjmy nebo při určitých událostech. Výpočty se také často odvíjejí od částky životního minima, která se valorizuje, např. u výpočtu nezdánitelné části mzdy. Na rozdíl od ČR, kde se pracuje s minimální mzdou, ta se léta nemění.

Seznam použité literatury

Odborné knihy a právní předpisy

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 510 s. ISBN 978-80-7263-574-0.

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Abeceda mzdové účetní 2012*. 22. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 510 s. ISBN 978-80-7263-716-4

TIETJENOVÁ, Karolína. *Mzdy 2010*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 757 s. ISBN 978-80-7357-515-1.

TOMIOVÁ, Sandra. *Průručka mzdové účetní 2011*. 1. vyd. Žilina: Poradca 2011, ISBN 978-80-89213-87-0

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2010*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 448 s. ISBN 978-80-247-3347-0

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 43/2004 Z. z. o starobnom dochodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z. z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, v znení neskorších predpisov

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu při dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov

Internetové zdroje

Česká správa sociálního zabezpečení www.cssz.cz [online]

Ministerstvo práce a sociálních věcí www.mpsv.cz [online]

Ministerstvo financí ČR, tiskopis 25 5460/1, vzor č. 16, Výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků. Dostupné z: http://cds.mfcr.cz/sys/cds/scripts/tiskopisy/tiskopisy-pdf2012/5460-1_16.pdf

Ministerstvo financí SR, tiskopis Ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov fyzickej osoby zo závislej činnosti. Dostupné z: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=8087>

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
FO	fyzická osoba
DP	daňové přiznání
DVZ	denní vyměřovací základ
HVZ	hodinový vyměřovací základ
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
RZD	roční zúčtování daně
SR	Slovenská republika
VZ	vyměřovací základ
ZD	základ daně
ZDP	Zákon o dani z příjmů
ZP	Zákoník práce

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 11. 5. 2012

Petra Hanzlíková
.....

Petra Hanzlíková

Seznam příloh

Příloha č. 1 Výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů fyzických osob za závisle činnosti a z funkčních požitků, tiskopis Ministerstva financí, MFin 5460/1, vzor č. 16

Příloha č. 2 Ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov fyzickej osoby zo závislej činnosti